



Politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel au travail

Adoptée par le CA le 19 décembre 2018

Révisée le 18 février 2021

CPE LE JARDIN CHARMANT

POLITIQUE

de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du *CPE LE JARDIN CHARMANT* à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein du CPE, y compris toute forme de discrimination. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués au CPE lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur ou à son représentant.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel du CPE, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- Les lieux de travail ;
- Les aires communes ;
- Tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur) ;
- Les communications par tout moyen, technologique ou autre.

3) DÉFINITION

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit :

« Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique 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 psychologique si elle porte une telle atteinte, et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le *CPE LE JARDIN CHARMANT* ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de sa corporation, que ce soit :

- Par des gestionnaires envers des personnes salariées ;
- Entre des collègues ;
- Par des personnes salariées envers leurs supérieurs ;
- Par des administrateurs ;
- De la part de toute personne qui lui est associée : parents usagers, fournisseur, visiteur, partenaires ou autre.

POLITIQUE

de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

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

Le *CPE LE JARDIN CHARMANT* 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 LE JARDIN CHARMANT*.

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.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Le *CPE LE JARDIN CHARMANT* doit prendre les moyens raisonnables pour :

- Offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes ;
- Diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, par l'affichage dans un lieu accessible à l'ensemble du personnel (salle de repos), et par envoi électronique à chaque membre du personnel
- Prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - a) Mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel,
 - b) Veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes,
 - c) Faisant la promotion du respect entre les individus.

5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Il appartient à l'ensemble du personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

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-BC Le Jardin Charmant et d'imposer des mesures (administratives ou disciplinaires). Ils ont le droit d'imposer toute mesure nécessaire au bon fonctionnement du *CPE LE JARDIN CHARMANT*.

POLITIQUE

de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

6) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel 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 salariée devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées (directrice générale ou directrice adjointe) afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis, l'employeur s'engage à informer le syndicat.

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. 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.

Les personnes responsables désignées par l'employeur sont les suivantes :

Brigitte Mériel-Bussy, Directrice générale :
direction@jardincharmant.ca 514 259-6171 # 227

Mireille Laterreur, Directrice adjointe, Installation Gros Bec :
laterreur.mireille@jardincharmant.ca 514 259-6171 # 228

Catherine Timsit, Directrice adjointe, Installation Jardin Charmant :
timsit.catherine@jardincharmant.ca 514 256-5548 # 322

Marie Reine Thibault, Directrice adjointe, Bureau coordonnateur Gros Bec :
thibault.mariereine@jardincharmant.ca 514 522-9819 # 242

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

Le CPE LE JARDIN CHARMANT s'engage à :

- Prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais ;
- 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 sauf si les témoins doivent témoigner ;
- Offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation ;
- 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.
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement, fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix entre autres de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires.

POLITIQUE

de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

Le CPE LE JARDIN CHARMANT

- S'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement ;
- Libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes du CPE LE JARDIN CHARMANT :

Brigitte Mériel-Bussy, Directrice générale :

direction@jardincharmant.ca 514 259-6171 # 227

Mireille Laterreur, Directrice adjointe, Installation Gros Bec :

laterreur.mireille@jardincharmant.ca 514 259-6171 # 228

Catherine Timsit, Directrice adjointe, Installation Jardin Charmant :

timsit.catherine@jardincharmant.ca 514 256-5548 # 322

Marie Reine Thibault, Directrice adjointe, Bureau coordonnateur Gros Bec :

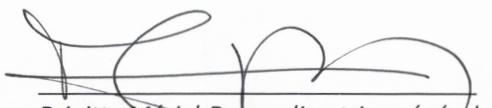
thibault.marieraine@jardincharmant.ca 514 522-9819 # 242

Ces personnes responsables doivent principalement :

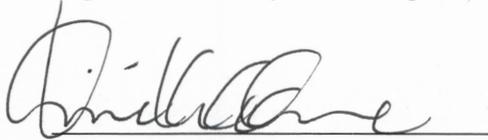
- Informer le personnel sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique ou sexuel ;
- Intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations ;
- Recevoir les plaintes et les signalements ;
- Recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.

Engagement des personnes responsables

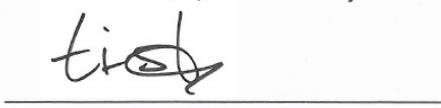
Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.


Brigitte Mériel-Bussy, directrice générale

18 février 2021


Mireille Laterreur, directrice adjointe

18 février 2021


Catherine Timsit, directrice adjointe

18 février 2021


Marie Reine Thibault, directrice adjointe

18 février 2021

POLITIQUE

de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

ANNEXE 1 – 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 :

- 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 soit ; 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,
 - Baisers ou attouchements,
 - Insultes sexistes, propos grossiers ;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

