



CENTRE DE LA PETITE ENFANCE MINI-CAMPUS

Politique de prévention sur le harcèlement psychologique et sexuel

Révisé en juillet 2023
Par Sophie Chamberland
schamberland@minicampus.ca

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE I	3
OBJECTIF	3
CHAPITRE II	4
CRITÈRES	4
CHAPITRE III	5
PRINCIPE	5
CHAPITRE IV	6
PROCÉDURE ET DÉLAI.....	6

CHAPITRE I

OBJECTIF

- Maintenir un climat de travail exempt de toute forme de harcèlement, et ce, tant à l'égard du personnel-cadre que des employées, et favoriser le respect de la dignité de la personne dans les relations de travail.
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu 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 aux personnes qui croient subir une forme de harcèlement en mettant en place un mécanisme de traitement des plaintes accessible et efficace.
- Prendre les mesures raisonnables pour corriger et faire cesser les situations de harcèlement et sanctionner les comportements fautifs.

Champs d'application

Cette politique s'applique à l'ensemble des cadres et salariées du CPE. Elle régit les relations en milieu de travail ou en lien avec le travail dans les bâtiments, bureaux et aires du CPE et à tout autre endroit où les personnes exercent des activités liées au travail.

Définition

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 des 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.

CHAPITRE II

CRITÈRES

Pour établir qu'il y a bien harcèlement psychologique ou sexuel, il faut démontrer la présence de tous les éléments de la définition :

- **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.
- **Caractère répétitif** : Considéré 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 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. La personne harcelée peut, par exemple, être isolée de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet.

CHAPITRE III

PRINCIPE

L'employeur doit avoir des pratiques de gestion qui permettent de prévenir les situations de harcèlement psychologique et sexuel. Il doit mettre en place dans l'entreprise, un mécanisme interne connu et efficace pour être informé lui-même de ces situations et pour en informer tous ses salariés. Ce mécanisme doit aussi permettre de traiter objectivement et rapidement ces situations quand elles se produisent, afin de les faire cesser.

Dans ses pratiques de gestion préventive, l'employeur doit également prendre en compte que l'harceleur peut être extérieur au CPE : client, usager, fournisseur, visiteur. Pour pouvoir bien remplir ses obligations, il a aussi le droit de demander à ses salariés de ne harceler ni leurs collègues ni leurs supérieurs ou leurs interlocuteurs dans le cadre de leur emploi.

CHAPITRE IV

PROCÉDURE ET DÉLAI

Toute salariée peut déposer une plainte selon la procédure de la Politique de traitement des plaintes du CPE à la directrice générale, toutefois, si cela concerne cette dernière, il sera nécessaire de faire le même type de suivi auprès de la présidente du Conseil d'administration.

Le recours en cas de harcèlement psychologique et sexuel au travail doit être exercé dans un délai de deux ans suivant la dernière manifestation.

Approuvé par résolution le 20 novembre 2018,

**au nom de tous les membres du Conseil d'administration du Centre de la petite enfance Mini-Campus*