



## Prévention du harcèlement au travail

### Objectifs :

- Maintenir un climat de travail exempt de toute forme de harcèlement, et ce, tant à l'égard du personnel-cadre, des travailleurs et travailleuses syndiqués ainsi que des membres du conseil d'administration.
- 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 assurer à toute personne le droit d'être traitée en toute équité sans discrimination ni harcèlement.
- Fournir le support nécessaire aux personnes qui croient subir une forme de harcèlement en mettant en place un mécanisme de traitement des plaintes accessible et efficace.
- Établir une procédure de règlements des plaintes permettant à une employée<sup>1</sup> victime ou présumée victime de harcèlement de faire valoir ses droits en toute confidentialité et sans représailles.
- Prendre les mesures raisonnables pour corriger et faire cesser les situations de harcèlement et sanctionner les comportements fautifs.

Le CPE la Bottine filante s'engage à prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel.

Le CPE la Bottine filante considère que toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

Le CPE la Bottine filante considère que tout cadre et salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement.

### Champ d'application :

Les dispositions législatives concernant le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel s'appliquent à toutes les salariées syndiquées ou non syndiquées ainsi qu'aux cadres de tous les niveaux de la hiérarchie organisationnelle, y compris les cadres supérieurs et les membres du conseil d'administration. Elle régit les relations en milieu de travail ou en lien avec le travail dans les bâtiments, bureaux et aires de l'entreprise et à tout autre endroit où elle exerce des activités reliées au travail.

### Définition :

Le harcèlement est une conduite vexatoire qui se manifeste 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 de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu d'apprentissage ou de travail néfaste.

---

<sup>1</sup> L'utilisation du genre féminin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.



## Prévention du harcèlement au travail

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique et produit un effet nocif continu pour la personne.

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.

### a) 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.

### b) 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.

### c) Paroles, gestes ou comportement 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.

### d) Atteinte à la dignité ou 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.

### e) Un 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.

## Les rôles et responsabilités

### a) Le conseil d'administration :

- Approuver la politique de harcèlement psychologique;
- Désigner la personne qui sera responsable de l'application de la politique et déterminer le niveau hiérarchique dont elle relève;
- Soutenir la direction dans l'application de la politique;
- Intervenir dans le traitement des plaintes, au besoin, selon les paramètres définis dans la politique de traitement des plaintes.

### b) Le personnel de gestion du CPE

- Conscientiser les employées quant à la responsabilité de chacune à rendre leur milieu de travail exempt de harcèlement psychologique;
- Détecter les facteurs de risque, de préférence avec la collaboration des employées de l'unité de travail;
- Décider des mesures à prendre pour éviter que des situations identifiées à risque repérées dans leur unité de travail ne conduisent au harcèlement psychologique et exercer un suivi au cas par cas;



## Prévention du harcèlement au travail

---

- Intervenir de façon informelle pour régler des situations à risque et consolider au besoin l'unité de travail;
- Décider des mesures qui seront prises à la suite d'une intervention;
- Désigner la personne qui intervient comme médiateur ou enquêteur;
- Favoriser une approche de résolution rapide et efficace des problèmes et le recours à une procédure de traitement des plaintes, dans le but de restaurer un climat de travail sain.

### c) La directrice générale :

- Recevoir les demandes d'intervention ou les plaintes;
- Informer les employées sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique;
- Conscientiser les employées à propos de leur responsabilité individuelle à rendre le milieu de travail exempt de harcèlement psychologique;
- Diriger les employées vers des ressources spécialisées pour du soutien;
- Intervenir de façon informelle pour régler des situations conflictuelles;
- Décider, à la suite d'une demande d'intervention ou d'une plainte, de la nature de l'intervention à réaliser ;

### d) Le syndicat :

- L'employée peut exercer le recours au syndicat.

## Les facteurs de risques :

Voici quelques exemples de facteurs de risque qui peuvent entraîner du harcèlement psychologique :

- Le manque de respect entre les personnes;
- Les conflits mal gérés ou non gérés;
- L'envie, la jalousie ou la rivalité;
- L'absence de communication entre employeur et employées, et entre employées;
- La compétition excessive;
- L'ambiguïté ou l'imprécision quant aux tâches à réaliser;
- L'iniquité dans la répartition de la charge de travail;
- Le manque d'information, de formation ou d'accompagnement lors de changements importants au CPE;
- Le déni de l'existence possible de harcèlement psychologique au CPE.

## Procédure et règlement des plaintes :

La procédure, démarche et règlement des plaintes fonctionne en accord avec les termes de la Politique de traitement des plaintes du CPE. Pour gérer une situation de harcèlement potentiel, les membres de la direction n'ont pas besoin de recevoir une plainte officielle ; elles doivent gérer une situation dès qu'elle est perçue.

- a) La direction est responsable de la présente politique en regard des employées syndiquées et du personnel de gestion.



## Prévention du harcèlement au travail

- b) Quand une situation de harcèlement psychologique se produit dans un milieu de travail, le CPE la Bottine filante désigne la directrice générale comme personne-ressource, ou un officier du conseil d'administration dans le cas où la directrice générale n'est pas en mesure d'être cette personne-ressource.
- c) Dans l'éventualité où la direction ou encore la personne désignée était visée (déléguée syndicale ou impliquée de quelque manière) par la plainte, celle-ci sera redirigée au conseil d'administration, lequel sera traité de la manière et selon la procédure de [la politique de gestion des plaintes et des commentaires](#).
- d) La personne qui croit subir une situation de harcèlement peut entreprendre des démarches, formuler une plainte ou avoir recours à la directrice générale sans qu'il ne lui soit porté aucun préjudice ou qu'elle ne fasse l'objet de représailles.
- e) La procédure de règlement des plaintes ne se substitue en aucun temps aux recours prévus par quelque loi. De même, malgré l'exercice d'un recours légal, avant, pendant ou après le dépôt d'une plainte en vertu de la présente politique.
- f) La direction ou un membre du CA peut décider de procéder à une enquête.
- g) Tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités confidentiellement, en autant que faire se peut, 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.
- h) La personne qui croit subir une situation de harcèlement ainsi que la personne faisant l'objet d'une plainte est traitée avec impartialité et informée de l'évolution du dossier et de toute décision relative au litige.
- i) L'employée peut exercer le recours au syndicat.

### Démarche à suivre :

La procédure du traitement des plaintes ne se substitue en aucun temps aux recours prévus par la *Loi sur les normes du travail* ou à la convention collective, s'il y a lieu.

De même, malgré l'exercice d'un recours légal, avant, pendant ou après le dépôt d'une plainte en vertu de la présente politique, la Personne responsable ou le tiers désigné par celle-ci, doit procéder au traitement de la plainte de la façon suivante :

1. Réception d'une plainte d'une employée, ou observation d'un comportement inapproprié par un membre de la direction, du CA ou de tout autre membre travaillant au CPE.
2. La plainte est acheminée à la directrice générale le plus rapidement possible après le ou les événements reprochés. Le défaut de déposer la plainte dans ce délai ne peut toutefois entraîner son rejet automatique et celle-ci devra être traitée selon la procédure ci-après.
3. Depuis le 12 juin 2018, le recours en cas de harcèlement psychologique ou sexuel au travail doit être exercé dans un délai de 2 ans suivant la dernière manifestation du harcèlement psychologique ou sexuel.
4. La directrice générale s'assure, au besoin, de la mise en place effective de toute mesure préventive temporaire en vue de protéger la victime de harcèlement.



## Prévention du harcèlement au travail

---

5. La directrice générale ou le tiers désigné par celle-ci vérifie le bien-fondé de la plainte par une enquête appropriée. Elle rencontre les parties identifiées dans le formulaire de plainte (voir annexe), dont la plaignante, la mise en cause ainsi que les témoins potentiels si nécessaire, le tout de manière à situer la gravité et l'ampleur des actes, gestes ou paroles reprochés.
6. La directrice générale (ou le tiers désigné par celle-ci) s'assure du respect de la présomption de bonne foi de la personne faisant l'objet d'une plainte ainsi que de son droit d'être entendue à toute étape de la procédure.
7. L'enquête doit être complétée dans les 30 jours suivant le dépôt de la plainte et la directrice générale devra aviser les parties si la plainte est fondée ou non.
8. Dans le cas où la plainte est fondée, la directrice générale devra, le cas échéant, imposer les mesures (administratives ou disciplinaires) jugées appropriées qui varieront selon la gravité, la récurrence des gestes commis et le dossier de la personne qui a fait l'objet de la plainte (la mise en cause).
9. Dans le cas où la plainte est non fondée, la directrice générale devra, le cas échéant, informer la plaignante du résultat de l'enquête. Dans un tel cas, la directrice générale devra tout de même tenter de régler la problématique.

La directrice générale ou le membre du CA peut, en tout temps, convoquer une rencontre de conciliation et tenter de trouver une solution à la situation de harcèlement alléguée.

### Autres dispositions

- a) Toute salariée et employée doit dénoncer un comportement inapproprié, agir en toute objectivité et, en cas d'enquête, collaborer.
- b) L'employeur souhaite collaborer avec le syndicat afin de prévenir et de faire cesser toute forme de harcèlement et de maintenir un environnement sain et respectueux.
- c) L'exercice normal du droit de gestion, les conflits de travail normaux, le stress relié au travail, les conditions de travail, et contraintes professionnelles difficiles ne constituent habituellement pas du harcèlement psychologique.
- d) Aucune plainte ne doit reposer sur de fausses allégations en raison des torts qui pourraient être causés aux personnes visées. Aussi, toute plainte malicieuse ou faite de mauvaise foi pourra également faire l'objet de mesures à l'encontre de son auteur.

### Références bibliographiques

- <https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-et-sexuel/index.html>  
*La politique de gestion des plaintes et des commentaires.*

### Adoption de la politique

- Cette politique a été adoptée par le conseil d'administration par une résolution en date du 2019-12-16.
- Elle entre en vigueur le 2019-12-16