

POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

GARDERIE TOUT-EN-JEUX



Approuvée par le comité de parents lors de la réunion du 15 octobre 2013

1 - Objet :

L'objectif premier de cette politique est de prévenir le harcèlement sous toutes ses formes à l'égard des membres du personnel de la garderie Tout-en-Jeux.

La garderie Tout-en-Jeux veut maintenir un milieu de travail libre de toute forme de harcèlement.

La garderie Tout-en-Jeux veut s'assurer de la protection immédiate des victimes et de la mise en place de mesures correctives par l'ajout de nouveaux mécanismes pour assister toute victime.

Cette politique vise aussi la formation et la sensibilisation des membres du personnel et des parents utilisateurs. Le premier souci de ceux et celles qui ont à l'appliquer est de mettre en place une méthode d'information qui va permettre de faire connaître l'existence de cette politique, les moyens d'assistance qu'elle met à leur disposition, et les mécanismes de corrections et de redressement qu'elle contient.

La garderie Tout-en-Jeux entend permettre à toute personne de se prémunir contre le harcèlement avec davantage de facilité.

La direction s'attend à ce que les employées préviennent ou découragent le harcèlement sous toutes ses formes. Si une employée est témoin d'un comportement inopportun qui semble du harcèlement tel que défini dans la présente politique, elle a l'obligation de le signaler à un membre de la direction.

2 - Le champ d'application :

Cette politique vise tout le personnel de l'organisation. Elle touche la relation entre la direction et les employées, entre collègues de travail et entre le personnel et la clientèle. Elle s'applique également, avec les adaptations nécessaires, aux parents utilisateurs, aux sous-traitants, fournisseurs, usagers et visiteurs.

Elle s'applique, quelle que soit la nature du lien entre la victime et la personne qui adopte un comportement de harcèlement, dans le cadre du travail ou de toute activité reliée à l'emploi.

3 - Les définitions :

Tout comportement insistant ou agaçant ne peut nécessairement être qualifié de harcèlement. La direction a pour rôle d'exiger, parfois avec insistance, l'accomplissement de certaines tâches dans l'intérêt de la garderie Tout-en-Jeux. Le harcèlement est d'un autre ordre et en voici la définition :

Le harcèlement psychologique

Conduite vexatoire (blessante) se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle (la conduite) 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 aussi constituer du harcèlement psychologique si cette conduite porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employée.

Le harcèlement sexuel

Conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner des conditions de travail défavorables.

L'abus de pouvoir et d'autorité

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. Ceci comprend l'intimidation, la menace et le chantage.

Cette définition de l'abus de pouvoir ou d'autorité ne doit pas avoir pour effet de restreindre l'autorité des personnes qui assument des responsabilités de gestion en ce qui a trait à des domaines tels que les relations de travail, les évaluations du rendement et l'application des règles disciplinaires.

Violence, menaces et intimidation

Tout acte, parole ou geste qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, ou est susceptible de la faire agir contre sa volonté au moyen de la force, de menaces ou d'intimidation. La violence peut être physique, verbale ou psychologique.

4 - Les responsabilités :

Responsabilité de l'employeur

La garderie Tout-en-Jeux est d'avis que toute employée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement. Devant cette responsabilité légale et morale, elle s'engage à veiller à ce qu'aucune employée ne soit l'objet de harcèlement et à prendre les mesures correctives contre celles qui se sont rendues coupables de harcèlement, ces mesures pouvant aller jusqu'au congédiement. La direction doit traiter avec diligence et en toute confidentialité les plaintes portées à sa connaissance.

Responsabilité de l'employée victime de harcèlement ou de la personne qui en est témoin

L'employée qui se croit victime ou témoin de harcèlement doit faire connaître clairement sa désapprobation au présumé harceleur et lui demander de mettre un terme à son comportement si la situation n'est pas réglée.

5 - Pour les victimes ou témoins de harcèlement :

La direction encourage les employées à prendre les mesures au sein de la Garderie Tout-en-Jeux pour résoudre les cas de harcèlement.

Lorsqu'on se croit victime de harcèlement, on doit :

- dire à la personne causant le harcèlement que sa conduite est offensante et non désirée. Lui demander également d'arrêter sa conduite et de mettre un terme audit comportement;

- porter plainte à un membre de la direction dans l'éventualité où :

- 1- on n'est pas à l'aise de parler à la personne causant le harcèlement
- 2- si on préfère ne pas s'adresser directement à cette personne
- 3- si son comportement ne change pas.

La direction doit également tenter, dans la mesure où la plaignante y consent, une approche auprès de la personne visée par la plainte déposée ou, éventuellement, pour régler la situation.

Tout membre de la direction à qui une plainte de harcèlement est adressée doit agir immédiatement, en portant soutien et assistance à la victime.

Elle doit, entre autre, s'assurer, dans la mesure du possible, de la confidentialité de toute démarche entreprise par une plaignante et un témoin, l'informer et l'orienter.

6 - La plainte :

La plainte doit être formulée par écrit. La direction ne dévoilera pas le nom de l'employée qui a porté plainte ni les circonstances entourant la plainte, sauf si cela est nécessaire lors de l'enquête ou si des mesures disciplinaires doivent être prises ou si la loi l'y contraint. En plus de déposer une plainte, toute personne s'estimant victime de harcèlement peut faire valoir ses droits par tout recours prévu par la loi.

Il n'y aura aucune mention faite au dossier de la personne qui porte plainte lorsque cette plainte est faite de bonne foi. La direction peut procéder à une enquête sur une situation de harcèlement, même si aucune plainte écrite n'est déposée.

7 - Le traitement des plaintes :

La directrice est responsable de procéder avec diligence à une enquête complète, impartiale et confidentielle sur toute plainte de harcèlement et doit commencer son enquête dans les sept jours suivant le dépôt de la plainte.

Elle peut, si elle le juge à propos, demander l'assistance de toute autre personne pour mener conjointement l'enquête. Dans les cas qui l'exigent, elle peut également en déléguer l'entière responsabilité à une autre personne (en cas d'absence).

La responsable de l'enquête étudie la plainte et rencontre individuellement la plaignante, la personne visée par la plainte et les témoins. Elle a le pouvoir de recueillir toute l'information nécessaire à l'exercice de son mandat. Elle doit obtenir des versions écrites des personnes rencontrées.

La direction décide ensuite si les allégations de la plainte sont fondées en partie, en totalité ou non fondées. La direction peut recommander les mesures disciplinaires ou administratives qu'elle juge appropriées dans tous les cas.

8 - Rapport d'enquête :

La direction transmet son rapport aux parties et les informe des recommandations et des mesures subséquentes.

9 - Les mesures disciplinaires et sanctions possibles :

La direction s'engage à prendre les mesures disciplinaires propres à sanctionner toute conduite adoptée en contravention avec la présente politique. Les mesures envers l'employée dont la conduite a été jugée harcelante, dépendent notamment de la nature, des circonstances et de la gravité des incidents reprochés.

Si la plainte concerne un tiers, la sanction pourrait aller jusqu'à l'interdiction d'accès aux locaux de l'installation ou à la rupture de l'entente de service de garde à contribution réduite ou l'entente commerciale.

Une fois la décision prise, la direction s'assure que le problème est résolu et qu'il ne se reproduira plus.

Une seconde plainte fondée contre la même employée entraînera le congédiement. Afin de protéger les employées contre de fausses accusations et préserver l'intégrité de la présente politique, les plaintes non fondées, portées de mauvaise foi ou frivoles seront traitées avec sévérité, la plaignante pouvant se voir imposer les mesures disciplinaires appropriées, incluant le congédiement.

L'accusé de réception

Tout le personnel de la Garderie Tout-en-Jeux doit accuser réception et déclarer en bien saisir la portée.

Je _____ accuse réception de la politique contre le harcèlement psychologique en vigueur à la Garderie Tout-en-Jeux. Je déclare, par la présente, avoir lu cette politique et avoir bien compris son contenu. Je me déclare en accord avec les principes énoncés et je suis consciente que toute contravention à cette politique peut entraîner des mesures disciplinaires et administratives pouvant aller jusqu'au renvoi.

Signée à Repentigny, le _____

Par _____

(signature)