



**Politique de prévention et de prise en charge
du harcèlement psychologique
et sexuel au travail**

SOURCE : CNESST

Adoptée par le Conseil d'Administration le 31 mars 2025

Table des matières

1) OBJECTIFS	2
2) PORTÉE	2
3) DÉFINITION	2
4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE	3
a) Règle de l'administration.....	3
b) Responsabilités du personnel.....	3
c) Prévention du harcèlement psychologique ou sexuel	3
d) Prise en charge des plaintes et des signalements.....	4
ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL.....	7
ANNEXE 2 – ENGAGEMENT DES PERSONNES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR POUR RECEVOIR et prendre en charge LES PLAINTES ET LES SIGNALEMENTS RELATIFS à du HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN LIEN AVEC LE TRAVAIL.....	10
ANNEXE 3 - FORMULAIRE POUR LE DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ	11
ANNEXE 4 - CODE DE CIVILITÉ	13

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectifs :

- d'affirmer l'engagement du CPE *Coopératif Les P'tites Abeilles* à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec le travail, y compris le harcèlement provenant de sources externes ;
- d'indiquer les moyens mis en place pour prévenir le harcèlement, notamment par des programmes d'information et de formation offerts ;
- d'établir la procédure de prise en charge des plaintes et des situations problématiques qui sont portées à l'attention de l'employeur, ou de son représentant désigné, par voie de signalement.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel du CPE *Coopératif Les P'tites Abeilles*, à tous les niveaux hiérarchiques, et couvre les lieux et les contextes suivants :

- les lieux de travail, y compris les lieux de télétravail, le cas échéant ;
- tout autre lieu où une personne peut se trouver dans le cadre de son emploi (ex. : les aires communes dans les locaux de l'employeur, lors de réunions, de formations ou de déplacements) ;
- lors d'activités sociales liées au travail.

Cette politique s'applique également aux communications transmises ou reçues par tout moyen technologique ou autre, dans un contexte professionnel (ex. : médias sociaux, courriels, textos, affichage, lettres).

3) DÉFINITION

La *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement psychologique comme suit¹ :

« 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. »

¹ Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précisions.

Cette définition inclut le harcèlement à caractère discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*².

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

a) Règle de l'administration

Le CPE Coopératif Les P'tites Abeilles ne tolère en aucun cas ni ne permet aucune forme de harcèlement en contexte de travail, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées ;
- entre collègues ;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs ;
- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Toute personne qui commet un manquement à la présente politique fera l'objet de sanctions ou de mesures disciplinaires appropriées. Ces mesures seront déterminées en fonction de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne concernée.

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

b) Responsabilités du personnel

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu de travail exempt d'incivilité et de toute forme de harcèlement, qu'il soit psychologique ou sexuel. À cet effet, les attentes envers tout membre du personnel sont les suivantes :

- contribuer au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement ;
- respecter leurs collègues et toutes les autres personnes évoluant dans le milieu de travail ;
- participer aux mécanismes mis en place par l'employeur pour prévenir et faire cesser l'incivilité et le harcèlement (voir annexe 4) ;
- signaler dès que possible toute situation de harcèlement ou à risque d'en devenir à l'une des personnes désignées par l'employeur pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements.

c) Prévention du harcèlement psychologique ou sexuel

Le CPE Coopératif Les P'tites Abeilles s'engage à 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 physique et psychologique des personnes.

² Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

Conformément à ses obligations légales, l'employeur met en place des mesures visant à identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique ou sexuel, notamment en :

- a) diffusant la présente politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, par l'affichage dans un lieu visible, par sa remise lors de l'embauche et par son ajout sur le site internet ;
- b) maintenant une vigie continue à l'égard des facteurs de risque pouvant mener à des situations de harcèlement, notamment celles identifiées dans l'Annexe 1 ;
- c) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes ;
- d) faisant la promotion du respect et de la civilité entre les individus ;
- e) sensibilisant régulièrement le personnel aux comportements appropriés et aux rôles et responsabilités de chacun en matière de prévention du harcèlement, notamment lors d'activités sociales organisées par l'employeur ;
- f) offrant un programme de formation et de sensibilisation à l'intention du personnel et des personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements. Ce programme comprend notamment :
 - a. l'envoi de la présente politique dans le courriel de bienvenue des nouveaux employés ;
 - b. une formation sur l'incivilité, le harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire, ainsi que sur les mesures prévues dans la présente politique.
- g) consultant régulièrement le personnel sur les enjeux spécifiques du milieu de travail pouvant créer des conditions propices au harcèlement ;
- h) rencontrant les employés quittant leur poste afin d'identifier les raisons de leur départ ;
- i) établissant un processus rigoureux et efficace pour la prise en charge des plaintes et des signalements.

Le CPE Coopératif Les P'tites Abeilles s'engage à intégrer cette politique de prévention et de gestion du harcèlement à son programme de prévention ou à son plan d'action en matière de santé et de sécurité du travail. La politique sera révisée annuellement, et les changements seront communiqués au personnel.

d) Prise en charge des plaintes et des signalements

Tout membre du personnel qui estime être victime de harcèlement lié à son travail peut déposer une plainte afin que l'employeur puisse prendre les mesures nécessaires pour corriger la situation (voir Annexe 3).

Elle doit aussi en informer son syndicat.

Tout membre du personnel, notamment toute personne témoin de comportements inappropriés pouvant constituer du harcèlement, peut aussi faire un signalement.

Un signalement ou une plainte peut être fait verbalement ou par écrit. Il est important de fournir le plus de détails possibles (date, heure, lieux, témoins, description des gestes posés, etc.) afin de faciliter une intervention rapide et efficace.

La loi interdit toute forme de représailles de la part de l'employeur dans le cadre du dépôt et du traitement d'une plainte ou d'un signalement.

Le CPE Coopératif Les P'tites Abeilles s'engage à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans les meilleurs délais ;
- préserver la dignité et la vie privée des personnes impliquées ;
- assurer un traitement équitable et humain de toutes les personnes concernées et leur offrir le soutien nécessaire ;
- protéger la confidentialité du processus d'intervention dans le respect des obligations légales ;
- offrir, lorsque pertinent, une médiation en vue de régler la situation, dans un cadre impartial et respectueux ;
- mener une enquête sans tarder et avec objectivité (ou mandater un intervenant externe si nécessaire) ;
- informer les personnes concernées des conclusions de l'enquête ;
- prendre toutes les mesures requises pour corriger la situation, y compris des mesures disciplinaires ;
- réévaluer périodiquement les mesures de prévention en place pour assurer leur efficacité.

Personnes désignées pour la gestion des plaintes et signalements

Le CPE mandate la direction générale pour recevoir et traiter les plaintes.

Si la plainte touche la direction générale, le président(e) du conseil d'administration est mandaté pour la recevoir.

Directrice générale



819-472-7182



direction.generale@cpeabeilles.com

Président(e) du conseil d'administration



conseiladministration@cpeabeilles.com

Ces personnes doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique en matière de harcèlement ;
- recevoir les plaintes et signalements ;
- évaluer la recevabilité de la plainte dans un délai raisonnable ;
- recommander les actions appropriées en fonction du contexte ;
- déterminer qui mènera l'intervention (intervenant qualifié à l'interne ou à l'externe) ;
- s'assurer d'un suivi auprès des personnes concernées afin qu'elle soit adéquatement soutenue et que l'intervention a permis d'obtenir les effets souhaités.

Le CPE Coopératif Les P'tites Abeilles s'assurera que les personnes désignées bénéficient de la formation nécessaire et du temps requis pour accomplir leur rôle efficacement.



*Signature de l'employeur ou
de son représentant désigné.*

02-04-2025

Date (jj-mm-aaaa)

Note : Le fait de suivre la démarche proposée dans la présente politique n'a pas pour effet d'empêcher une travailleuse ou un travailleur d'exercer un recours auprès de la CNESST.

ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

Selon la Loi sur les normes du travail, un comportement peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel s’il répond aux critères suivants :

- 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).

La discrimination fondée 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, l’identité ou l’expression de genre, 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) peut aussi constituer du harcèlement.

Cette définition s’applique à tous les contextes professionnels, y compris le télétravail et les activités sociales en lien avec le travail.

Voici quelques exemples de comportements pouvant être considérés comme du harcèlement, s’ils répondent aux critères légaux.

Exemple :

◆ Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation et cyberintimidation
- Menaces, isolement
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires
- Violence verbale
- Dénigrement

◆ Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Sollicitation insistante
- Regards ou contacts physiques inappropriés
- Insultes sexistes, propos grossiers
- Blagues ou images à connotation sexuelle

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

Définition du droit de gestion (source CNEST) : C'est le droit de l'employeur de diriger ses travailleuses et travailleurs et de prendre des décisions pour assurer la rentabilité de son entreprise et la bonne marche de ses affaires. Il permet à l'employeur d'encadrer son personnel pour qu'il se conforme aux règles en vigueur dans l'entreprise.

L'employeur doit intervenir dès qu'il est informé d'une situation problématique de harcèlement ou d'un risque de harcèlement. Il est cependant de bonne pratique, lorsque cela est possible, que la personne qui estime subir des conduites inadéquates en contexte de travail avise la personne concernée que son comportement est indésirable avant de déposer une plainte ou un signalement. 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 aucune démarche n'est possible ou si la conduite se poursuit malgré une première approche, la situation devrait être portée à l'attention des responsables désignés par l'employeur pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements afin qu'une intervention appropriée soit effectuée.

La prévention des risques à la santé psychologique : une responsabilité partagée

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* stipule, à l'article 51, que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur, dont le harcèlement.

Cette même loi énumère, à l'article 49, les obligations du travailleur, dont celle de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique et celle de veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.

Pour plus d'information et des liens vers les outils rendus disponibles par la CNESST

- [Harcèlement au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)
- [Prévenir le harcèlement et intervenir | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)
- [Risques psychosociaux liés au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)
- [Outil de vérification préventive - Comment prévenir et gérer le harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail?](#)

Formation et webinaires

- [Webinaire - Démystifier le harcèlement psychologique ou sexuel au travail](#) (disponible en différé en tout temps)
- [Formation en ligne les normes du travail à votre portée](#) : module sur le harcèlement psychologique ou sexuel et explications des étapes du cheminement d'une plainte à la CNESST

Capsules et vidéos

- [Exemples de situation de harcèlement au travail](#)
- [La médiation : un service qui favorise la résolution rapide et harmonieuse d'un conflit](#)
- [Harcèlement psychologique ou sexuel au travail - Notre expert vous informe](#)

Publications

- [Aide-mémoire – Harcèlement au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)
- [Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail - Guide pratique de l'employeur](#)
- [Le harcèlement psychologique ou sexuel, parlons-en!](#)

**ANNEXE 2 – ENGAGEMENT DES PERSONNES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR
POUR RECEVOIR et prendre en charge LES PLAINTES ET LES SIGNALEMENTS
RELATIFS à du HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN LIEN AVEC LE TRAVAIL.**

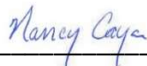
Engagement

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique ou sexuel du *CPE Coopératif Les P'tites Abeilles*. J'assure que mes recommandations et mes interventions seront impartiales, respectueuses et confidentielles.

Nancy Caya

Nom de la personne désignée n° 1

Directrice générale par intérim



Signature de la personne désignée n° 1

Directrice générale par intérim

02-04-2025

Date

Olivia Leclerc

Nom de la personne désignée n° 2

Président du conseil d'administration



Signature de la personne désignée n° 2

Président du conseil d'administration

02-04-2025

Date

ANNEXE 3 - FORMULAIRE POUR LE DÉPÔT D'UNE PLAINTE

LE OU LA PLAIGNANT(E)

Je, soussigné(e), _____, occupant le poste de _____ (poste occupé du ou de la plaignant(e) désire porter plainte pour harcèlement.

PERSONNE(S) FAISANT L'OBJET DE LA PLAINTE (MISE EN CAUSE)

Nom de la personne faisant l'objet de la plainte : _____

Poste occupé de la personne faisant l'objet de la plainte : _____

☐ Gestionnaire ☐ Collègue ☐ Parent ☐ Partenaires/fournisseur

☐ Autres, à préciser: _____

Nom de la personne faisant l'objet de la plainte : _____

Poste occupé de la personne faisant l'objet de la plainte : _____

☐ Gestionnaire ☐ Collègue ☐ Parent ☐ Partenaires/fournisseur

☐ Autres, à préciser: _____

LES TÉMOINS

Nom du témoin : _____

Poste occupé du témoin : _____

☐ Gestionnaire ☐ Collègue ☐ Parent ☐ Partenaires/fournisseur

☐ Autres, à préciser: _____

Nom du témoin : _____

Poste occupé du témoin : _____

☐ Gestionnaire ☐ Collègue ☐ Parent ☐ Partenaires/fournisseur

☐ Autres, à préciser: _____

LE CONTEXTE

Est-ce le premier événement?

Oui

Non

Si vous avez répondu non, veuillez préciser les informations suivantes sur les événements antérieurs :

Fréquence : _____

Dates : _____

Avez-vous avisé la personne ou les personnes visées par cette plainte de son inconduite?

Oui

Non

LA DESCRIPTION DÉTAILLÉE DES FAITS

Veuillez joindre les éléments de preuve appuyant la déclaration, si cela est applicable.

Afin d'appuyer votre déclaration, précisez toutes les informations pertinentes relatives aux personnes présentes, aux lieux et aux moments précis dans la journée.

N.B. Si l'espace est insuffisant, veuillez compléter une autre feuille en annexe.

Compte tenu de ces événements, je déclare que les informations fournies dans ce formulaire sont exactes. Je considère par la présente être victime de harcèlement.

Et j'ai signé(e), _____, le _____
(Date)

ANNEXE 4 - CODE DE CIVILITÉ

Le code de civilité du CPE Coopératif Les P'tites Abeilles est une référence pour orienter les relations dans notre milieu de travail. Il énonce les attitudes et comportements associés au savoir-être encouragés et attendus pour maintenir un milieu de travail respectueux, harmonieux et efficace.

Tous les employés, parents, familles, membres du conseil d'administration et collaborateurs s'engagent à respecter ce code dans leurs interactions reliées aux activités internes et externes au CPE et à le promouvoir quotidiennement. Au CPE, nous valorisons le respect, la politesse, la courtoisie, la collaboration et la bienveillance dans nos relations avec autrui.

AGIR AVEC RESPECT AU CPE, C'EST...

- Faire preuve de professionnalisme, de courtoisie et de politesse
- Respecter les opinions et le travail des autres
- Respecter ses collaborateurs

AGIR AVEC RESPECT AU CPE, C'EST ÉVITER...

- De propager des rumeurs ou de diffuser des informations erronées.
- De poser des jugements à l'égard des autres ou de leur travail
- De s'attribuer la réalisation du travail d'un autre

AGIR AVEC POLITESSE AU CPE, C'EST...

- Dire bonjour
- Être ponctuel
- Adopter un ton de communication agréable

AGIR AVEC POLITESSE AU CPE, C'EST ÉVITER...

- D'ignorer une personne qui dit bonjour
- D'être en retard sans prévenir
- D'utiliser un langage et un ton inappropriés

AGIR AVEC COURTOISIE AU CPE, C'EST...

- S'excuser ou reconnaître ses erreurs
- Remercier ses collaborateurs
- S'assurer que notre interlocuteur a bien compris notre message et reformuler au besoin

AGIR AVEC COURTOISIE AU CPE, C'EST ÉVITER...

- De ne pas se remettre en question
- De faire des commentaires négatifs et désobligeants à l'égard de l'autre
- De communiquer intentionnellement de mauvaises informations

COLLABORER AU CPE, C'EST...

- Travailler en équipe dans un esprit de collaboration
- S'engager dans les activités communes, dans une perspective d'amélioration de la qualité éducative
- Échanger des idées et des informations avec ses collègues et les collaborateurs

COLLABORER AU CPE, C'EST ÉVITER...

- De s'exclure, de s'isoler et d'être en compétition
- D'avoir une attitude individualiste
- De créer des conflits avec les collègues et les collaborateurs

AGIR AVEC BIENVEILLANCE AU CPE, C'EST...

- Encourager les autres à exprimer librement leurs points de vue et idées
- Valoriser le travail ou le soutien des collaborateurs
- Proposer son soutien et son aide aux collègues
- Démontrer une écoute active envers les autres

AGIR AVEC BIENVEILLANCE AU CPE, C'EST ÉVITER...

- D'interrompre ou d'empêcher les autres d'exprimer librement leurs opinions
- De dénigrer le travail des autres
- D'être indisponible pour soutenir et aider les collègues
- De ne pas écouter l'autre

Ce projet est réalisé grâce au soutien financier de la CNESST par son Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail

