

POLITIQUE CONCERNANT LA DISCRIMINATION ET LE HARCELEMENT

La direction du CPE La Rose des vents considère que chacune de ses employées a le droit de travailler dans un milieu exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement. Nous établissons la présente politique afin de prévenir la discrimination et le harcèlement et les faire cesser, le cas échéant. Vous en trouverez ci-dessous les définitions afin de vous permettre de reconnaître ce qui constitue de la discrimination et du harcèlement et ainsi contribuer à conserver un milieu de travail harmonieux.

Définitions

Discrimination

Il s'agit d'une distinction, d'une exclusion ou d'une préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique, la nationalité, la condition sociale, ou un handicap qui compromet la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés d'une personne.

Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou les qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

Harcèlement psychologique

Il s'agit d'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 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 elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employée.

Il est possible de porter atteinte à la dignité d'une personne et créer un milieu de travail néfaste en empêchant une personne de s'exprimer, en l'isolant, en la déconsidérant auprès de ses collègues ou en discréditant dans son travail. Il peut notamment s'agir de tracasseries, de mauvaises blagues, de remarques déplacées, ou des actes hostiles systématiques et réguliers infligés à une personne, qui porte atteinte à sa dignité.

Le harcèlement psychologique ne doit pas être confondu avec l'exercice normal des droits de gestion de l'employeur, notamment son droit de répartir des tâches et d'imposer des mesures disciplinaires. Dans la mesure où l'employeur n'exerce pas ces droits de façon abusive ou discriminatoire, ses actions ne constituent pas du harcèlement psychologique. De même, un conflit entre un ou plusieurs employées ne constitue pas du harcèlement.

Harcèlement sexuel

Il s'agit d'une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes du harcèlement. Le harcèlement sexuel est une pratique dégradante qui inflige un grave affront à la dignité de l'employée forcée de le subir.

Application de la politique

La présente politique s'applique à l'ensemble des employées du CPE et vise les relations entre celles-ci ainsi que leurs relations avec les parents, enfants et toute personne avec qui le CPE maintient des relations d'affaires.

Procédure de plainte

L'employée se sentant harcelée ou victime de discrimination devrait, dans la mesure du possible, tenter de mettre fin à la situation conflictuelle en avisant la personne fautive de cesser ses agissements. Elle peut demander l'assistance de sa supérieure immédiate ou d'un autre membre de la direction.

En l'absence de résultats, ou lorsque la situation ne permet pas une intervention telle que décrite précédemment, l'employée peut loger une plainte. Cette plainte écrite doit être soumise à votre supérieure immédiate ou à la directrice générale, aux choix de l'employée.

Après réception de la plainte, le membre de la direction saisi enclenche rapidement un processus d'enquête qui doit respecter autant la confidentialité de la démarche de l'employée qui porte plainte que le droit de la personne accusée de faire valoir ses prétentions, sans que sa réputation ne soit entachée par des accusations frivoles ou non fondées.

Lorsque l'enquête démontre le bien-fondé de la plainte, des moyens sont mis en œuvre afin que la situation à l'origine de la plainte ne se reproduise plus. L'employée auteur de harcèlement ou de discrimination pourrait être sanctionnée par une mesure disciplinaire sévère pouvant aller jusqu'au congédiement.

De même, toute personne qui abuse de la présente politique et dépose une plainte qu'elle sait non fondée afin de nuire à autrui pourrait être sanctionné par une mesure disciplinaire sévère pouvant aller jusqu'au congédiement.

