



À propos des

Centres de la jeunesse et de la famille Batshaw

Bulletin du directeur général, Michael Udy

ÉDITION SPÉCIALE

UNE NOUVELLE FAÇON DE TRAITER LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL

(Article préparé par Henri Derome, directeur des Ressources humaines et des Services administratifs)

Des modifications apportées à la Loi sur les normes du travail sont en vigueur, depuis le 1^{er} juin 2004. Ces modifications visent la prévention du harcèlement psychologique au travail. Vous trouverez dans votre enveloppe de paye un dépliant préparé par la Commission des normes du travail, qui vise à informer l'ensemble du personnel des nouvelles dispositions législatives. Le dépliant vous aidera également à comprendre la portée du harcèlement psychologique au travail.

Aucune forme de harcèlement n'est tolérée aux Centres de la jeunesse et de la famille Batshaw. Malheureusement, bien que non toléré, le phénomène n'en est pas moins présent. L'employeur doit prévenir et mettre en place des mesures correctives, afin de créer et de maintenir un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement. Cependant, le maintien d'un climat de travail sain et respectueux est l'affaire de tous.

Comme vous le savez, nous travaillons depuis plus d'un an à l'élaboration d'un programme de prévention de la violence. Ce projet englobera toutes les formes de violence, incluant le harcèlement. Il visera à doter l'organisation d'une politique de prévention globale contre la violence tout en réaffirmant le principe de tolérance zéro. Ce projet fera l'objet d'une consultation organisationnelle, au cours de l'automne. En attendant, les mesures décrites ci-après seront renforcées ou introduites, selon le cas.

Lorsque vous êtes confrontés à une situation de harcèlement, nous vous recommandons de dire à l'agresseur, dès le début, que son comportement est déplacé et de lui demander de cesser immédiatement. Si la situation se poursuit, demandez de l'aide à votre superviseur(e) ou à une autre personne en qui vous avez confiance. Si rien ne change, vous pouvez soumettre la situation aux Ressources humaines. M^{me} Maureen Cohen, responsable de la Planification des ressources humaines, est responsable du Programme d'aide aux employé(e)s (PAE). Vous pouvez aussi exposer

vos situation au directeur des Ressources humaines et des Services administratifs, M. Henri Derome. Il n'y a pas d'ordre préétabli aux options présentées précédemment; vous pouvez les utiliser de la façon avec laquelle vous êtes le plus à l'aise et qui semble la plus appropriée à votre situation. En tout temps, vous avez accès au Programme d'aide aux employé(e)s.

Nous tenons à vous assurer que les Ressources humaines traiteront votre situation dans la plus grande confidentialité. Le but de l'intervention est de faire cesser le harcèlement et de restaurer un environnement de travail sain. En tout temps, une plainte officielle peut être déposée. Celle-ci est présentée soit à M^{me} Maureen Cohen, soit à M. Henri Derome. En plus des mesures de soutien qui seront mises en place, une plainte officielle enclenchera une enquête. La personne chargée de l'enquête aura une bonne connaissance des concepts de harcèlement et pourra provenir de l'interne ou de l'externe. Cette personne ne devra ni avoir de liens d'autorité par rapport aux parties concernées ni relever d'elles. Le rapport d'enquête sera remis aux Ressources humaines, dans les plus brefs délais. Les Ressources humaines détermineront qui statuera alors sur la situation et qui prendra les mesures qui s'imposent.

Les personnes syndiquées peuvent en tout temps soumettre un grief. Les personnes non syndiquées et les cadres peuvent en tout temps soumettre une plainte à la Commission des normes du travail. Les processus de relations de travail seront alors enclenchés. La Loi prévoit un délai maximum de 90 jours de la dernière manifestation du harcèlement pour le dépôt d'un grief ou d'une plainte à la Commission des normes du travail. Ces dernières procédures seront aussi considérées comme une plainte formelle aux Ressources humaines des Centres Batshaw; le processus d'enquête décrit précédemment sera ainsi lancé.

Nous espérons que ces informations vous aideront à comprendre les grandes lignes de la Loi quant à la prévention du harcèlement psychologique et à prendre connaissance de l'orientation des Centres Batshaw et du programme de soutien qui vous est offert. Pour de plus amples informations, veuillez communiquer directement avec M^{me} Maureen Cohen aux Ressources humaines. Si vous êtes victime de harcèlement, nous vous encourageons fortement à vous prévaloir de notre programme de soutien; le silence ne fera qu'empirer les choses!