

## **POLITIQUE CONTRE TOUTE FORME DE VIOLENCE OU DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL**

### **CHAPITRE I – OBJET**

1. Favoriser et maintenir, au CPE La découverte de l'enfance, un climat de travail exempt de toute forme de violence ou de harcèlement sur la base du respect de la dignité et de l'intégrité physique et psychologique des personnes qui y travaillent.
2. Prévenir toute forme de violence ou de harcèlement, notamment par la sensibilisation et l'information des personnes y travaillant.
3. Fournir le soutien nécessaire à toute personne ou tout groupe qui se croit victime de violence ou de harcèlement en établissant des mécanismes d'aide et de recours.
4. De protéger les droits fondamentaux de toute personne, tel qu'énoncés dans la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* (L.R. Q., c. C-12).

### **CHAPITRE II – CHAMP D'APPLICATION**

La présente politique s'applique aux relations entre toutes personnes travaillant, œuvrant ou étant dans les établissements du CPE La découverte de l'enfance à l'exception des enfants sans égard au lieu où se produit la violence ou le harcèlement.

### **CHAPITRE III – DÉFINITION**

La violence ou le harcèlement se définissent comme étant 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 des personnes et qui entraîne, pour celles-ci, un milieu de travail néfaste.

Par ailleurs, une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

Ces comportements peuvent provenir d'une personne en particulier ou d'un groupe de personnes et peuvent être dirigés vers une seule personne ou vers un groupe de personnes.

De façon non limitative et non exhaustive, la violence ou le harcèlement peuvent s'exprimer de diverses façons :

- Par des comportements inacceptables ou offensants survenant de manière isolée ou persistante et ayant pour conséquence d'abaisser, de déprécier, d'humilier, d'isoler ou d'embarrasser quelqu'un;
- Par des commentaires ou des comportements avilissants, dégradants, offensants ou humiliants eu égard à un des motifs protégés par la Charte, soit la race, la couleur, le sexe, la grosseur, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, 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;
- Par l'emploi abusif, inapproprié ou indu du pouvoir ou de l'autorité et une volonté de nuire à la victime, lesquels s'expriment tant par l'intimidation, la menace, le chantage que la coercition.

Précisons que l'exercice normal du droit de gestion tel que la répartition des tâches ou de la charge de travail, le contrôle de l'assiduité, les exigences de rendement et la prise de mesures administratives ou disciplinaires qui sont associés à des responsabilités de gestion ou encore la survenance d'un incident unique ou isolé comme une remarque déplacée ou des manières abruptes, ne constituent pas en soi de la violence ou du harcèlement.

## **CHAPITRE IV – PRINCIPES**

1. Le CPE La découverte de l'enfance s'engage à ne tolérer aucune forme de violence ou de harcèlement en milieu de travail, à prendre toutes les mesures préventives et dissuasives nécessaires pour éviter cette violation des droits de la personne et à apporter, le cas échéant, l'aide et les correctifs qui s'imposent.
2. Toute allégation de violence ou de harcèlement est grave et doit être traitée sérieusement.
3. Il incombe à chaque personne, concernée par cette politique, d'éviter de se comporter personnellement de façon violente ou harcelante.
4. Toute personne qui croit subir de la violence ou du harcèlement doit pouvoir librement entreprendre des démarches personnelles, elle doit également pouvoir formuler une plainte de façon confidentielle ou exercer un recours sans subir de préjudices ou faire l'objet de représailles.
5. La présente politique ne doit pas être utilisée de façon abusive ou avec l'intention de nuire, ni être utilisée à mauvais escient et à défaut, des mesures administratives ou disciplinaires pourront être entreprises.

## **CHAPITRE V – ENGAGEMENTS DU CPE LA DÉCOUVERTE DE L'ENFANCE**

1. Le CPE La découverte de l'enfance s'engage à sensibiliser et à informer toutes les personnes concernées afin de prévenir toute forme de violence ou de harcèlement en milieu de travail.
2. Le CPE La découverte de l'enfance s'engage à mettre en place un mécanisme d'aide et de recours à l'intention des présumées victimes de violence ou de harcèlement et à soutenir les personnes impliquées.
3. Le CPE La découverte de l'enfance s'engage également à intervenir lorsque les auteurs de la violence ou du harcèlement sont des tiers (usagers, fournisseurs, visiteurs).

## **CHAPITRE VI – MÉCANISMES D'APPLICATION**

1. Dans la mesure du possible, la première démarche devra consister, à régler le conflit avec les personnes concernées.
2. À défaut, la personne qui se croit victime de violence ou de harcèlement et qui désire déposer une plainte, adresse une plainte écrite à la direction qui intervient afin de faire cesser tout comportement violent ou harcelant et afin de restaurer le milieu de travail.
3. La Direction met en place les mécanismes nécessaires pour assurer le traitement de la plainte suivant les moyens jugés appropriés et en informe les personnes concernées dans les meilleurs délais.
4. La direction rend sa décision en formulant des recommandations quant au milieu de travail. Elle peut suggérer des mesures de redressement (réparation des dommages causés, l'imposition de mesures disciplinaires, le changement de lieu de travail, etc.).
5. Les personnes impliquées ou le groupe impliqué peuvent se faire accompagner d'une personne de leur choix lors des différentes rencontres.
6. Toute personne qui a déposé une plainte a le droit d'être informée du suivi de sa démarche et de maintenir ou de suspendre celle-ci à n'importe quelle étape de son cheminement. Le traitement d'une plainte est fait dans le respect de la vie privée des personnes concernées.
7. Le mécanisme interne de recours n'empêche pas une présumée victime d'utiliser la procédure de griefs, de porter plainte à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse ou à la Commission de santé et de sécurité au travail, de s'adresser aux tribunaux ou encore aux forces policières, le cas échéant.

Avril 2009\_version finale