Politique contre la discrimination et le harcèlement discriminatoire, psychologique, violence au travail et le respect mutuel de La Garderie Croque Soleil

Date d'implantation : 12 juin 2012

Date de révision : 11 novembre 2023

1. **Pourquoi une politique contre le harcèlement.**

   Parce que le harcèlement discriminatoire et psychologique, en milieu de travail, ne respecte pas les droits de la personne. C'est pourquoi, La Garderie Croque Soleil s'engage à prendre les moyens nécessaires, pour assurer le respect des droits de la personne, comme prévu dans *la charte des droits et libertés de la personne* du Canada, à la *loi sur les normes du travail* et toute autres lois ou règlement.

2. **La Politique vise à :**

   - Assurer un climat de travail sans harcèlement et violence.
   - Prévenir des comportements de harcèlement et de violence.
   - Informer le personnel de leur responsabilité, pour le maintien d'un climat de travail sans harcèlement et violence.
   - Informer les parents de leur responsabilité, pour maintenir un climat dans la garderie sans harcèlement et violence.
   - Fournir le support interne aux personnes victimes de harcèlement et de violence.
   - Mettre en place les moyens pour faire cesser les comportements de harcèlement ou de violence.

3. **Engagement de La Garderie Croque Soleil**

   - La direction s'engage à ne pas tolérer aucune forme de harcèlement, qu'il soit discriminatoire ou psychologique, sexuel, racial, ou basé sur tout autre motif de discrimination et de violence psychologique, physique ou émotionnelle.
   - La direction s'engage à protéger tous les membres de son personnel, victime de harcèlement, de violence par des moyens internes d'aide et de recours. Ceci est valable en milieu de travail, que le harcèlement ou la violence provienne de l'intérieur ou de l'extérieur de la garderie.
   - La direction s'engage à ne pas révéler, par souci de confidentialité, les noms de la personne impliquée ou concernée par la situation de harcèlement, à moins que ce soit nécessaire pour une enquête ou pour l'application de la mesure disciplinaire.

Politique contre la discrimination et le harcèlement discriminatoire, psychologique, violence au travail et le respect mutuel de La Garderie Croque Soleil

- La direction s'engage à assurer la protection de la victime de harcèlement, contre les conséquences négatives découlant de la situation ou contre toute forme de vengeance.
- La direction s'engage à prendre les mesures nécessaires contre l'auteur du harcèlement ou de la violence.

4. Le harcèlement c'est quoi?

- On reconnaît le harcèlement par les paroles, des actes et des gestes répétés ou non, qui sont offensants ou méprisants et qui ont des effets négatifs, notamment sur la santé psychologique ou physique d'un ou des membres du personnel. Le harcèlement est une atteinte à la dignité, à l'honneur et à la réputation d'une personne et qui entraîne un milieu de travail nuisible.
- Si une personne, dans le cadre de son travail, se fait harceler à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale ou d'un handicap, elle subit un harcèlement discriminatoire.

5. La violence c'est quoi?

- <u>Les abus psychologiques</u>
  Les abus psychologiques ont pour but de contrôler une personne, de créer de la peur, de l'insécurité, de la culpabilité ou de la soumission. Les moyens utilisés par les abuseurs sont très variés, tels que le manque de courtoisie, les écarts de langage, le dénigrement, la moquerie, le harcèlement, l'isolement (privation de chaleur humaine ou de relations sociales), l'infantilisation, l'humiliation, l'indifférence, la provocation, l'injure, l'intimidation, la menace, l'utilisation de rumeur et l'abus de pouvoir.

- <u>La violence verbale</u>
  La violence verbale peut se manifester de différentes façons : crier contre une personne ou un de ses proches, l'insulter, lui tenir des propos injurieux ou vulgaires, le menacer, lui manquer de respect.

- <u>La violence physique</u>
  La violence physique entraîne des douleurs physiques ou des blessures corporelles. Elle peut se traduire, par exemple, par l'utilisation d'une force excessive, par des actions telles que pincer, bousculer, rudoyer, brûler, frapper une personne ou lui infliger des blessures délibérément ou par négligence ou bien par l'inobservance de mesures de sécurité.

Politique contre la discrimination et le harcèlement discriminatoire, psychologique, violence au travail et le respect mutuel de La Garderie Croque Soleil

- Le harcèlement sexuel
  Il s'agit d'une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle et non désirée. En général, le harcèlement sexuel signifie des actes répétés. Toutefois, un seul acte qui engendre un effet nocif peut aussi être considéré comme du harcèlement.

6. À qui s'adresse sa politique?

- La politique s'adresse aux relations entre gestionnaires et employés ainsi qu'aux relations entre employés.
- Tout le personnel de La Garderie Croque Soleil incluant le personnel de la direction, et les clients sont visés par cette politique.
- Tous les parents, visiteur et bénévole

7. Comment contrer le harcèlement et la violence?

- En informant le personnel sur ce qu'est le harcèlement et la violence en milieu de travail
- En développant la vigilance de tout le personnel face aux manifestations de harcèlement et de violence.
- En établissant une procédure interne de traitement des plaintes
- En formant le personnel responsable de l'application de la politique

8. Comment fonctionne la procédure?

- Le personnel de la direction, les Éducatrices Chef et le membre élu du comité de SST composent le comité de traitement des plaintes. Ces personnes sont chargées de recevoir et de traiter les plaintes : Audrey Adam EPEI Directrice Générale, Kelsay Lessard PDE Directrice, Aline Munubo Sifa PDE Éducatrice Chef, Mona Desbiens, représentante SST à Dermers , Célia Mendoza PDE ; Éducatrice Chef à Gaulin et Dahlia Mamimoue représentante SST à Virginia. Advenant que la plainte serait faite à propos de la direction de la garderie, le président et le vice-président du comité d'administration siégeront au comité du traitement des plaintes.
- Selon le cas, l'une ou l'autre des propositions suivantes peut être appliquée;
- La direction délègue, à une personne externe, le mandat d'enquête, en soutien au comité de traitement des plaintes;
- Le comité de traitement de plaintes peut demander un soutien du personnel de première ligne, non impliqué dans la plainte, pour intervenir le plus rapidement possible.

Politique contre la discrimination et le harcèlement discriminatoire, psychologique, violence au travail et le respect mutuel de La Garderie Croque Soleil

- Un membre du comité de traitement de plainte, qui serait visé par une plainte, doit être exclu de la procédure de traitement de cette même plainte.

9. Qui peut déposer une plainte?

- Toute personne qui se croit victime de harcèlement ou de violence peut s'adresser à une personne chargée du traitement des plaintes internes.
- Toute personne qui souhaite déposer une plainte ou toute personne à qui on reproche du harcèlement peuvent se faire accompagner par une personne de son choix.
- Une plainte doit être déposée par écrit et signer de la victime.
- La plainte décrit les événements (actes, geste, parole…) qui ont reproché à la personne « harcelante ». La personne chargée du traitement de la plainte peut aider la victime à écrire sa plainte.
- La personne chargée du traitement de la plainte fera une intervention rapide pour faire cesser le harcèlement ou la violence. Des mesures seront mises en place pour remédier à toute autre forme de harcèlement.
- En tout temps, la personne chargée du traitement des plaintes favorisera la médiation en visant une entente écrite à la satisfaction des deux parties. Cette entente peut contenir des mesures comme une lettre d'excuses, la mutation de la personne « harcelante » ou toute autre mesure jugée appropriée.
- Toute plainte pour harcèlement discriminatoire ou psychologique doit être déposée au plus tard dans un délai d'un an après le dernier événement d'harcèlement.

10. **Comment se passe une enquête?**

<u>Au moment de l'enquête, la personne responsable reçoit la version des deux parties. Elle peut aussi entendre les témoignages et offrir une méditation.</u>

- Aucune personne ayant, un lien direct ou indirect avec la victime ou la personne à qui on reproche le harcèlement ou la violence ne peut mener l'enquête.
- Il est important d'appliquer et de maintenir la confidentialité dès la réception d'une demande de plainte pour le traitement d'une plainte.
- Toute personne appelée à témoigner durant l'enquête peut être accompagnée d'une personne de son choix.

Politique contre la discrimination et le harcèlement discriminatoire, psychologique, violence au travail et le respect mutuel de La Garderie Croque Soleil

Durant l'enquête, la victime est assurée :

- Que la plainte n'apparaîtra pas dans le dossier de l'employé;
- Qu'elle recevra toutes les informations relatives à sa plainte incluant de rapport d'enquête
- Qu'elle soit tenue informée des correctifs ou des mesures disciplinaires prises par l'employeur, si la plainte est justifiée.
- Durant l'enquête la personne à qui le harcèlement est reproché est assurée :

  Qu'elle soit informée qu'une plainte a été déposée contre elle et qu'elle recevra copie de cette plainte.

  Qu'elle disposera d'une semaine pour répondre aux contenus de la plainte écrite qui lui sera fournie au moment de l'avis verbal;

  Qu'elle soit informée du rapport d'enquête et correctifs ou des mesures disciplinaires, si la plainte est justifiée.

- Après l'enquête, la personne chargée de l'enquête fait des recommandations à l'employeur.

11. Gradation des mesures disciplinaires

- Suite aux recommandations de la personne qui fait l'enquête, l'employeur applique ou fait appliquer les correctifs ou les mesures disciplinaires qui s'imposent auprès de la personne harcelante ou violente, en protégeant la victime de tout acte de vengeance et de discrimination. En aucun cas la victime ne peut être mutée contre sa volonté. Pour être mutée, la victime doit faire la demande formelle.
- Des mesures peuvent être une lettre d'excuse, la mutation de la personne harcelante, la réparation des dommages causés à la victime, la suspension et le congédiement de la personne harcelante. Le comité de santé et sécurité se réserve le droit d'évaluer la gravité des gestes.
- Dans le cas où la personne harcelante ou violente est un parent de la garderie. Les mesures disciplinaires peuvent être soit une lettre d'avertissement, une suspension ou un brie de contrat. Le comité de santé et sécurité se réserve le droit d'évaluer la gravité des gestes.

12. **Quels sont les recours pour la victime?**

- Porter plainte contre l'employeur
- Déposer une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, si elle croit subir du harcèlement discriminatoire

Politique contre la discrimination et le harcèlement discriminatoire, psychologique, violence au travail et le respect mutuel de La Garderie Croque Soleil

- Déposer une plainte auprès de la commission des normes du travail si elle juge le harcèlement qu'elle subit est psychologique
- Recourir aux services du consultant, pour les travailleurs étrangers

Agir avec respect au quotidien dans notre service, c'est : 1. Être courtois et poli 2. Considérer l'opinion des autres 3. Utiliser une voix convenable 4. Respecter la hiérarchie 5. Être ponctuel	**Agir avec respect, c'est évité** 1. De participer aux ragots 2. Faire du sarcasme 3. De pratiquer le jugement et les sous-entendus 4. De lancer ou d'alimenter des rumeurs 5. De s'attribuer la réalisation du travail des autres
Agir avec collaboration au quotidien dans notre service, c'est : 1. S'entraider entre collègues 2. Être positif et réceptif 3. Développer son autonomie à la suite de la collaboration 4. Partager ses idées et connaissances 5. Être consciencieux	**Agir avec ouverture, c'est éviter :** 1. De s'isoler 2. D'être condescendant ou arrogant 3. De se montrer indisponible pour ses collègues 4. De créer des conflits interpersonnels
Agir avec ouverture au quotidien dans notre service, c'est : 1. Accepter les changements et s'y adapter 2. Respecter les goûts et les coutumes des autres 3. Donner la chance aux autres de s'exprimer 4. Être capable d'en venir à un compromis en cas de conflit 5. Respecter les différences d'opinions	**Agir avec ouverture, c'est d'éviter :** 1. Entretenir des préjugés 2. De ne pas écouter les autres 3. D'être sur la défensive 4. De tenir à ses idées à tout prix et de ne pas essayer de comprendre les changements qui se produisent
Communiquer efficacement au quotidien dans notre service, c'est : 1. Avoir une bonne écoute, être réceptif 2. S'assurer que le message est bien compris 3. Avoir de l'empathie 4. Partager de l'information à temps 5. Adopter un ton de communication agréable	**Communiquer efficacement, c'est éviter :** 1. De parler avec agressivité 2. De faire des commentaires négatifs non constructifs et des remarques désobligeantes la mauvaise information ou négliger de mentionner de l'information pertinente 3. Adopter un comportement provocant

Politique contre la discrimination et le harcèlement discriminatoire, psychologique, violence au travail et le respect mutuel de La Garderie Croque Soleil

	4. De s’isoler