

# Politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail

---

CENTRE DE LA PETITE ENFANCE DE L'UQAM



## TABLE DES MATIÈRES

---

CHAPITRE 1 - OBJECTIFS DE LA POLITIQUE.....	3
CHAPITRE 2 - PORTÉE DE LA POLITIQUE.....	3
CHAPITRE 3 - DÉFINITIONS.....	3
CHAPITRE 4 - RECONNAÎTRE LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL.....	5
CHAPITRE 5 - LES DIFFÉRENTS TYPES DE VIOLENCES EN MILIEU DE TRAVAIL.....	5
CHAPITRE 6 - ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE.....	7
CHAPITRE 7 - ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL ET AUTRES COLLABORATEURS.....	8
CHAPITRE 8 - DEMANDES D'ACCOMMODEMENT.....	8
CHAPITRE 9 - TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS.....	8
CHAPITRE 10 - PRINCIPES D'INTERVENTION.....	9
CHAPITRE 11 - AUTRES RECOURS DISPONIBLES POUR LES VICTIMES.....	10
CHAPITRE 12 - RÉVISION DE LA POLITIQUE.....	10
CHAPITRE 13 - ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE.....	10
ANNEXE 1 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR LE CPE DE L'UQAM.....	11
ANNEXE 2 – FORMULAIRE DE RECONNAISSANCE.....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>

## CHAPITRE 1 - OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

---

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du CPE de l'UQAM à prévenir et à faire cesser toute situation de violence et de harcèlement psychologique, linguistique ou sexuel au sein de son organisme, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire.

Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans le CPE lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de violence ou de harcèlement est signalée à l'employeur ou à son représentant.

## CHAPITRE 2 - PORTÉE DE LA POLITIQUE

---

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel du CPE de l'UQAM et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- Les lieux de travail;
- Les aires communes;
- Tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, activités, déplacements, activités sociales organisées par le CPE);
- Les communications par tout moyen, technologique ou autre.

En ce qui a trait à la violence sur les lieux de travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la travailleuse ou du travailleur exposé à une situation de violence physique ou psychologique, dont une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre ces mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence (LSST 51.16).

## CHAPITRE 3 - DÉFINITIONS

---

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

« 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. ».

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*, soit :

- La race;
- La couleur;
- Le sexe;
- 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.

➤ À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi :

#### **Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique**

- Intimidation, cyber intimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Violence verbale;
- Dénigrement.

#### **Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel**

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple : sollicitation insistante, regards, baisers ou attouchements, insultes sexistes, propos grossiers;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

#### **Comportements pouvant être liés à du harcèlement ou de la discrimination linguistique**

- Utiliser une autre langue que le français de manière constante et délibérée, même si l'employé ne la maîtrise pas bien, afin de l'exclure ou de l'isoler;
- Humilier un employé en raison de son niveau de compétence linguistique, d'une langue autre que le français, ou de son choix de s'exprimer en français;
- Refuser de communiquer avec un employé qui demande à s'exprimer en français ou d'offrir des services en français;

- Exiger que les employés s'expriment dans une langue autre que le français, même si cela n'est pas nécessaire pour l'exécution de leurs tâches.

## CHAPITRE 4 - RECONNAÎTRE LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

La violence en milieu de travail peut se manifester sous diverses formes, qu'elles soient physiques ou psychologiques. Cela inclut la violence à caractère sexuel. Cette dernière se distingue par des manifestations variées, allant des gestes, des paroles, des comportements, aux attitudes non désirées à connotation sexuelle, soulignant ainsi la nécessité d'un environnement de travail sûr et respectueux pour tous. Ces incidents peuvent survenir sur le lieu de travail même, dans des circonstances liées au travail ou à l'occasion de celui-ci.

Dans tous les secteurs d'activité, les membres du personnel peuvent subir de la violence dans le cadre de leur travail. Cette violence se distingue par deux types:

**Violence interne** : elle se manifeste entre les membres du personnel provenant de tous les niveaux hiérarchiques d'une même organisation, y compris par le personnel d'encadrement.

**Violence externe** : elle peut s'exprimer entre des travailleurs et toute autre personne présente dans le milieu de travail sans lien d'emploi avec l'organisme comme un fournisseur, un membre de la famille ou un membre de la communauté de l'UQAM. La violence peut survenir sur le lieu de travail, dans les circonstances ou à l'occasion du travail.

Par ailleurs, divers facteurs sont reconnus pour augmenter les risques de violence en milieu de travail, en outre :

- Le travail avec le public;
- L'application de règlements dans le cadre d'une prestation de services;
- Le travail en période de changement organisationnel intense (compression de personnel, grève)

## CHAPITRE 5 - LES DIFFÉRENTS TYPES DE VIOLENCES EN MILIEU DE TRAVAIL

**La violence physique est définie comme suit :**

Il s'agit de l'usage de la force physique contre une autre personne ou groupe de personnel, qui peut entraîner un préjudice physique, sexuel ou psychologique.

**La violence psychologique est définie comme suit :**

Réfère à des actions et des conduites généralement répétées (mais pas nécessairement) et qui sont dirigés contre un ou plusieurs membres du personnel. Ces comportements non désirés par la victime peuvent être commis délibérément ou inconsciemment, mais entraînent

manifestement de l'humiliation, une offense ou de la détresse. Ils peuvent aussi interférer avec la performance au travail ou engendrer un environnement de travail désagréable.

**La violence à caractère sexuel est définie comme suit :**

Toute forme de violence ciblant la sexualité, ou toute autre inconduite sexuelle. Cela se manifeste notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés. Cette définition englobe spécifiquement toutes les paroles et tous les propos à caractère sexuel, y compris lorsqu'ils sont isolés. Il est impératif de prendre au sérieux tout commentaire à connotation sexuelle qui pourrait survenir en milieu de travail, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée. Ceci inclut également la violence liée à la diversité sexuelle et de genre.

**Le harcèlement ou la discrimination linguistique est défini comme suit :**

Il s'agit d'une forme de discrimination ou de harcèlement envers les employés qui ne maîtrisent pas parfaitement une autre langue que le français ou qui revendiquent le droit de s'exprimer dans la langue officielle, soit le français. Les membres du personnel ne doivent pas subir de traitement défavorable en raison de leur niveau de compétence linguistique ou de leur choix de langue d'expression. Il est également interdit de harceler ou de discriminer un employé qui a exigé le respect d'un droit découlant de la Charte de la langue française.

**L'intimidation et le harcèlement au travail est défini comme suit :**

Ce sont des conduites caractérisées par des propos ou des comportements vexatoires, à répétition ou non, à l'endroit d'un collègue de travail, dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns et qui affectent le bien-être psychologique ou physique du travailleur visé, sans égard au fait que ces propos ou comportements soient liés ou non à tout motif de discrimination énoncé dans les lois provinciales applicables sur les droits de la personne.

Exemples d'intimidation et de harcèlement au travail :

- Violence verbale, insultes ou utilisation de termes désobligeants pour nommer les personnes;
- Détérioration d'objets personnels;
- Sabotage du travail;
- Rumeurs malveillantes;
- Activités d'initiation dangereuses ou choquantes;
- Attaques personnelles fondées sur la vie personnelle du travailleur ou sa physionomie;
- Gestes violents ou menaçants;
- Chicanes, critiques, emportements incessants.

La cyberintimidation est une autre forme d'intimidation ou de harcèlement. Il peut s'agir de courriels ou de textos qui visent à harceler la personne ou de l'affichage de renseignements humiliants ou intimidants sur les médias sociaux ou des sites Web. L'intimidation peut provenir de sources internes (collègues, employeurs et parents) ou de sources externes (fournisseurs, membres du public ou travailleurs d'autres organisations). Chaque situation doit être examinée en tenant compte du contexte.

Il est par ailleurs important de préciser que la notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.). L'intimidation et le harcèlement au travail ne comprennent pas :

- La décision de changer le travail à faire ou les responsabilités propres à un poste;
- Exécution des obligations réglementaires ou contractuelles ;
- Un changement dans les conditions de travail;
- Les évaluations des tâches;
- Les évaluations de rendement ou les entretiens sur l'évaluation du rendement
- Les différences d'opinions ou les désaccords mineurs entre collègues;
- Les mesures disciplinaires;
- La cessation d'un emploi ou d'un contrat pour des motifs légitimes.

## CHAPITRE 6 - ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

Le CPE de l'UQAM ne tolère ni n'admet aucune forme de violence, de discrimination ou de harcèlement psychologique, linguistique ou sexuel, que ce soit :

- Par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- Entre des collègues;
- Par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- De la part de toute personne qui lui est associée : représentant, parents, fournisseur, visiteur ou autre.

Tout comportement violent ou lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Le CPE de l'UQAM s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- a) Offrir un milieu de travail exempt de toute forme de violence, de harcèlement et de discrimination afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- b) Diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, de ses membres et de ses administrateurs, par une copie remise aux membres du personnel et une copie affichée en permanence dans nos bureaux;
- c) Prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de violence et de harcèlement en :

- Mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de violence et de harcèlement psychologique, linguistique ou sexuel;
- Veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
- Faisant la promotion du respect entre les individus;
- Gardant une communication ouverte avec tous les membres de l'équipe.

## CHAPITRE 7 - ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL ET AUTRES COLLABORATEURS

Il appartient à tout le personnel du CPE de l'UQAM d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de violence et de harcèlement psychologique, linguistique ou sexuel.

## CHAPITRE 8 - DEMANDES D'ACCOMMODEMENT

Le CPE de l'UQAM s'engage à veiller à ce que des accommodements raisonnables soient accordés aux personnes qui cherchent un accommodement sur la base d'un motif protégé de discrimination, par exemple pour des raisons médicales ou liées à des pratiques religieuses.

Si vous avez besoin d'un tel accommodement, communiquez gentiment avec la direction en précisant les motifs soutenant la demande d'accommodement, les mesures d'adaptation demandées et toute documentation pertinente à l'appui de la demande.

Le CPE de l'UQAM se réserve le droit de demander des documents supplémentaires : il mettra tout en œuvre pour répondre aux demandes raisonnables, jusqu'au point de contrainte excessive, selon la loi applicable.

## CHAPITRE 9 - TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir de la violence ou du harcèlement psychologique ou sexuel devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. 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 cette première intervention n'est pas souhaitée ou si violence ou le harcèlement se poursuit, la personne salariée devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, pour qu'une

intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

Les personnes responsables désignées par le CPE de l'UQAM sont les suivantes :

- Annie Filion, codirectrice  
Adresse courriel : [cpe-ugam.afilion@ugam.ca](mailto:cpe-ugam.afilion@ugam.ca)
- Myriam Benzakour-Durand, codirectrice  
Adresse courriel : [cpe-ugam.mbenzakour@ugam.ca](mailto:cpe-ugam.mbenzakour@ugam.ca)

Toute personne témoin d'une situation de violence ou de harcèlement est vivement encouragée à signaler l'incident à l'une des personnes responsables mentionnées précédemment. Il est important de souligner que ceux qui prennent la responsabilité de dénoncer de tels actes bénéficieront d'une protection contre toute forme de représailles. Cette mesure vise à créer un environnement sécuritaire où chacun se sent soutenu et protégé, encourageant ainsi la transparence et le respect mutuel.

## CHAPITRE 10 - PRINCIPES D'INTERVENTION

Le CPE de l'UQAM s'engage à :

- Prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- Préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- Veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;
- Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
- Offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation;
- Mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite;
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de prévention de la violence et du harcèlement, fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

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

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'employeur.

## CHAPITRE 11 - AUTRES RECOURS DISPONIBLES POUR LES VICTIMES

---

Le mécanisme interne de plainte ne peut pas empêcher une victime de déposer une plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) ou de porter directement l'affaire devant la justice.

## CHAPITRE 12 - RÉVISION DE LA POLITIQUE

---

La présente politique et la procédure connexe seront révisées au besoin, minimalement au moins une fois par année, et communiquées à tous les travailleurs et travailleuses du CPE de l'UQAM.

## CHAPITRE 13 - ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE

---

La Politique entre en vigueur le 18 décembre 2025.

La Politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail a été approuvée par le conseil d'administration du CPE le 18 décembre 2025.

Lorsqu'il modifie la présente Politique, le CPE de l'UQAM s'engage à rendre disponible la Politique tel que modifiée.

## ANNEXE 1 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR LE CPE DE L'UQAM

Le CPE de l'UQAM :

- S'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- Libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention de la violence, du harcèlement psychologique, linguistique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes du CPE de l'UQAM :

- Annie Filion, codirectrice  
Adresse courriel : [cpe-uqam.afilion@uqam.ca](mailto:cpe-uqam.afilion@uqam.ca)
- Myriam Benzakour-Durand, codirectrice  
Adresse courriel : [cpe-uqam.mbenzakour@uqam.ca](mailto:cpe-uqam.mbenzakour@uqam.ca)

Ces personnes responsables doivent principalement :

- Informer le personnel sur la politique du CPE de l'UQAM en matière de prévention de la violence et de harcèlement;
- Intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- Recevoir les plaintes et les signalements;
- Recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser la violence ou le harcèlement.