



Politique pour favoriser
un milieu de travail sain,
exempt de violence ou de
harcèlement.

Table des matières

1. POLITIQUE.....	2
2. PRINCIPES.....	2
2.1. LA PRÉVENTION	2
2.2. LE RESPECT	2
2.3. TOLÉRANCE ZÉRO.....	2
3. CHAMP D'APPLICATION	3
4. CONTEXTE LÉGISLATIF	3
5. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE.....	3
6. DÉFINITIONS DES FORMES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT ET D'INTIMIDATION AU TRAVAIL.....	4
6.1. VIOLENCE - HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE - INTIMIDATION	4
6.2. CYBER-INTIMIDATION / CYBER-VIOLENCE	5
6.3. VIOLENCE ET HARCÈLEMENT SEXUEL.....	6
6.4. VIOLENCE PHYSIQUE.....	6
6.5. EXEMPLES DE VIOLENCE OU DE HARCÈLEMENT	6
6.6. EXEMPLES NE CONSTITUANT PAS DE LA VIOLENCE OU DU HARCÈLEMENT	6
7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	6
7.1. Responsabilité de tous.....	6
7.2. Responsabilité de la personne plaignante	7
7.3. Responsabilité de la personne mise en cause	7
7.4. Responsabilités des associations et syndicats	7
7.5. Responsabilité de l'employeur	7
8. PROCÉDURE DE TRAITEMENT.....	8
8.1. DÉMARCHE INFORMELLE.....	8
8.2. DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ	8
8.3. CONFIDENTIALITÉ	9
9. ÉVALUATION ET MISE À JOUR DE LA POLITIQUE.....	9
10. ADOPTION DE LA POLITIQUE.....	9

1. POLITIQUE

Par la présente politique, la direction du CPE Manche de Pelle s'engage à mettre en place toutes les mesures préventives et dissuasives pour contrer toute forme de violence et de harcèlement et à prendre les moyens nécessaires pour réprimer ces conduites. Tous les membres du personnel, les bénévoles, les stagiaires, les fournisseurs, les membres de la direction, les parents, les enfants et les entrepreneurs indépendants ont le droit d'être traités avec équité, respect et dignité dans un milieu de travail sain. Tous ont la responsabilité de traiter les autres de la même façon. C'est la responsabilité de la direction du CPE de prévenir la violence et le harcèlement psychologique, mais un climat sain se maintient grâce à la contribution de tous.

La violence et le harcèlement, peu importe leur forme, sont des conduites inacceptables qui ne seront pas tolérées. Quiconque soumet une autre personne à une forme quelconque de violence ou de harcèlement est passible de mesures administratives et disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

2. PRINCIPES

2.1. LA PRÉVENTION

Le CPE Manche de Pelle privilégie la prévention pour contrer les manifestations de violence et de harcèlement. Le comportement des personnes qui y travaillent, constitue la pierre angulaire de la réussite de cette démarche de prévention.

2.2. LE RESPECT

Toute personne a droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique, que ce soit la personne plaignante, les témoins ou la personne mise en cause.

2.3. TOLÉRANCE ZÉRO

La direction du CPE Manche de Pelle s'engage à ne tolérer aucune forme de violence et à mettre en place toutes les mesures préventives et dissuasives pour prévenir toute forme de violence et de harcèlement et à prendre les moyens nécessaires pour réprimer ces conduites.

3. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tous les employés du CPE Manche de Pelle, incluant le personnel cadre, le personnel administratif, les travailleurs (euses), les suppléants (es) et le personnel à contrat. Elle s'applique dans la relation entre les employés, mais également avec la clientèle (enfants et parents) ainsi qu'avec tout fournisseur de biens et services.

Cette politique s'applique à tous les incidents qui ont une relation avec le travail, sur les lieux de travail ou en dehors du milieu de travail ainsi que pendant ou à l'extérieur des heures normales de travail. Par exemple, lors de formation, de sorties éducatives, de représentation ou d'activités sociales, etc.

4. CONTEXTE LÉGISLATIF

Cette politique s'inscrit dans un cadre législatif :

- La Charte québécoise des droits et libertés de la personne : *L'article 46 et 46.1 de la Charte* stipule que toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sécurité et son intégrité physique. Toute personne a droit, dans la mesure et suivant les normes prévues par la loi, de vivre dans un environnement sain et respectueux de biodiversité.
- Code civil du Québec : *L'article 2087 du Code civil du Québec* établit que l'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du de la salarié (e).
- Loi 143 sur les normes du travail : *Les articles 81.18 à 81.20 et 123.06 à 123.16* stipulent que l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance la faire cesser.

5. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

- Amener toutes les personnes œuvrant au CPE Manche de Pelle à développer une responsabilité individuelle et collective dans l'établissement d'une culture favorisant la dignité et le respect tout en étant propice à l'atteinte de la qualité des services.
- Assurer un milieu de travail sain, exempt de toute forme de violence, de harcèlement et d'intimidation.

- Prévenir les situations et les conduites susceptibles de générer de la violence, du harcèlement et de l'intimidation notamment par la sensibilisation des personnes qui y travaillent.
- Inciter les personnes à signaler toute situation de violence, de harcèlement et d'intimidation, que ce soit dans le milieu de travail ou le milieu familial.
- Fournir soutien et assistance à toute personne ou tout groupe qui se croient impliqués dans une situation de violence, de harcèlement ou d'intimidation en établissant des mécanismes d'aide et de recours.
- Fournir le support nécessaire à toute personne ou tout groupe présumé avoir commis des actes violents, harcelants ou intimidants en leur permettant d'exprimer leur point de vue par rapport à une telle accusation et en favorisant, le cas échéant, une prise de conscience face à une telle conduite et à ses répercussions dans les lieux de travail.
- Assurer le traitement et le suivi des plaintes en utilisant le processus et les outils de gestion des plaintes.

6. DÉFINITIONS DES FORMES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT ET D'INTIMIDATION AU TRAVAIL

De façon générale, la violence au travail se définit par tout comportement inopportun et injurieux d'une personne envers une ou d'autres personnes sur les lieux de travail et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser la ou les personnes visées ou leur porter préjudice.

La violence comprend trois catégories qui ne sont pas mutuellement exclusives :

6.1. VIOLENCE - HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE - INTIMIDATION

La violence psychologique comprend des comportements ayant pour conséquences d'abaisser, de déprécier, d'humilier, d'isoler ou d'embarrasser une ou des personnes. Elle correspond à toute manifestation de violence verbale ou écrite qu'il s'agisse de menaces, d'intimidation, de libelle diffamatoire, de propos injurieux et grossiers, de chantage ou de toute autre forme de harcèlement psychologique.

Le harcèlement psychologique est défini comme suit :

- 1- Une conduite vexatoire (c'est-à-dire abusive, humiliante ou blessante) ;
- 2- Des paroles, des gestes ou des comportements hostiles ou non désirés ;
- 3- Le caractère répétitif des actions ;
- 4- L'atteinte à la dignité (c'est-à-dire au respect, à l'amour-propre) ou à l'intégrité (c'est-à-dire à l'équilibre physique, psychologique ou émotif) ;
- 5- Un milieu de travail rendu néfaste pour le (la) salarié (e).

Ces comportements, paroles, actes ou gestes doivent être hostiles ou non désirés. Ils ont pour conséquence de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne contre qui ils sont dirigés, et de lui créer un milieu de travail néfaste.

Article 81.18 : Le harcèlement psychologique se définit par 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 engendre 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 le salarié.

La violence psychologique peut aussi se manifester par de l'abus de pouvoir qui signifie l'exercice malséant de l'autorité ou du pouvoir inhérent à un poste. L'exercice normal des responsabilités de gestion associées à la répartition des tâches, au contrôle de l'assiduité, aux exigences de rendement et à la prise de mesures administratives ou disciplinaires ne constitue pas de la violence au travail.

La violence psychologique comprend également la discrimination telle qu'énoncée dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne.

Article 10 : Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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.

Ainsi, il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

L'intimidation est définie comme suit :

Ce sont des paroles, des gestes, des images ou des comportements qui blessent, humilient, excluent socialement une personne ou qui ont pour effet de faire perdre l'estime de soi. Dans le contexte du travail, l'intimidation peut être considérée comme du harcèlement psychologique. Il existe plusieurs formes d'intimidation; physique, verbale et sociale.

6.2. CYBERINTIMIDATION / CYBERVIOLENCE

La cyber-intimidation consiste à utiliser les technologies de communication telles qu'Internet, les réseaux sociaux, les sites Web, le courriel, la messagerie texte et la messagerie instantanée pour **intimider** une personne à répétition ou la **harceler**. Contrairement à l'intimidation traditionnelle, la cyberintimidation suit sa victime en tout temps. Selon la nature de l'activité reprochée, un certain nombre d'infractions prévues au **Code criminel** peuvent s'appliquer à l'intimidation et à la cyberintimidation.

6.3. VIOLENCE ET HARCÈLEMENT SEXUEL

La violence et le harcèlement sexuel réfèrent aux comportements, commentaires, gestes ou invitations non souhaités à connotation sexuelle pouvant causer un tort à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une ou des personnes.

Elle inclut l'agression sexuelle (frôlement, attouchements, viols) mais comprends aussi toute discrimination liée au sexe, tels les blagues sexistes ou encore les commentaires liés à l'orientation sexuelle ou à la grossesse.

6.4. VIOLENCE PHYSIQUE

La violence physique réfère aux voies de fait, agressions physiques ou assauts envers une ou des personnes. Elle comprend aussi les actes de vol et/ou de vandalisme envers les biens d'une ou des personnes ou envers la propriété du CPE.

6.5. EXEMPLES DE VIOLENCE OU DE HARCÈLEMENT

- Empêcher une personne de s'exprimer : l'interrompre sans cesse, déprécier tous ses propos, lui interdire de parler aux autres ;
- Isoler volontairement une personne en ne lui adressant plus la parole et en ne faisant plus attention à sa présence
- Déstabiliser une personne en se moquant de ses goûts, ses convictions, ses points faibles, faire des commentaires désobligeants, mettre en doute son jugement ;
- Déconsidérer une personne : répandre des rumeurs à son égard, la ridiculiser, l'humilier, l'injurier ou la harceler sexuellement
- Discrediter une personne : ne plus lui donner de tâches à accomplir, lui attribuer des tâches inférieures à ses compétences ou qu'elle n'a pas la capacité de faire, la mettre en échec, simuler des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres
- Menacer une personne en la bousculant, en hurlant, en endommageant ses biens.

6.6. EXEMPLES NE CONSTITUANT PAS DE LA VIOLENCE OU DU HARCÈLEMENT

- Être en conflit ou en divergence d'opinion par rapport à un collègue
- Être en désaccord envers une mesure disciplinaire faite par son supérieur
- Être irrité par un comportement non-vexatoire d'un collègue, par exemple, une personne chante régulièrement avec les amis de son local

7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

7.1. Responsabilité de tous

Responsabilités de tous les employés du CPE Manche de Pelle, incluant le personnel cadre, le personnel administratif, les travailleurs (euses), les suppléants (es) et le personnel à contrat, la clientèle ainsi que tout fournisseur de biens et services.

- Respecter les personnes côtoyées dans le cadre du travail afin de favoriser un climat sain.
- Éviter tout comportement qui pourrait constituer de la violence, du harcèlement ou de l'intimidation
- Corriger ou signaler, conformément aux responsabilités de leur poste, toute situation de violence ou de harcèlement observé.
- Réagir lorsqu'ils se croient victime de violence ou de harcèlement.
- Encourager les autres personnes à agir en pareilles circonstances et les appuyer à cet effet.
- Éviter de discuter d'une plainte avec des personnes qui n'ont pas la responsabilité de la régler parce que cela pourrait nuire à la résolution de la plainte et au rétablissement ultérieur des relations de travail. La discrétion est essentielle.

7.2. Responsabilité de la personne plaignante

- Communiquer, si cela est possible et approprié, avec la personne mise en cause et lui demander de mettre fin au comportement offensant.
- Porter la situation à l'attention de son supérieur immédiat ou au supérieur hiérarchique si le supérieur immédiat est la personne mise en cause
- Utiliser les mécanismes d'aide et de traitement des plaintes internes et/ou autres recours.
- Participer pleinement au processus de résolution de la plainte en répondant rapidement aux demandes de renseignements venant de toute personne qui participe au traitement de la plainte et en se montrant disposée à les rencontrer.

7.3. Responsabilité de la personne mise en cause

- Cesser immédiatement le comportement offensant à la demande de la personne plaignante ou d'un supérieur.
- Participer pleinement au processus de résolution de la plainte en répondant rapidement aux demandes de renseignements venant de toute personne qui participe au traitement de la plainte en se montrant disposée à les rencontrer.
- Le cas échéant, s'engager à adopter un comportement exempt de toute forme de violence.

7.4. Responsabilités des associations et syndicats

- Informer leurs membres de cette politique.
- Collaborer aux activités de sensibilisation et d'information.
- Collaborer avec la direction du CPE à la résolution des situations de violence.
- Soutenir et assister leurs membres.

7.5. Responsabilité de l'employeur

- S'engager à prendre les moyens raisonnables pour maintenir un climat de travail favorisant le respect de la personne.
- Veiller à la prévention des situations de violence en informant et sensibilisant leur personnel sur l'existence et la portée de cette politique.

- Sensibiliser leur personnel afin qu'il ne tolère aucune forme de violence.
- Intervenir de façon rapide et adéquate pour mettre fin à toute forme de violence qu'il y ait plainte ou non.
- Assurer le traitement et le suivi des plaintes en utilisant le processus et les outils de gestion des plaintes.
- Veiller à ce que les personnes impliquées dans une situation ou une plainte soient traitées avec équité et leur offrir le soutien approprié.
- Mettre en place les mesures correctives et/ou disciplinaires jugées appropriées.
- Adopter la politique.

8. PROCÉDURE DE TRAITEMENT

Une situation de violence peut être signalée par un ou une collègue de travail ou par une personne mise en cause. Ceci va déclencher le processus de traitement des situations où il y a perception de violence ou de harcèlement. Il sera détaillé dans les sections suivantes :

8.1. DÉMARCHE INFORMELLE

La plaignante victime informe la personne mise en cause de ses perceptions quant à son attitude envers elle. Elle peut être accompagnée d'un témoin. Il est conseillé de tenir un journal écrit des événements. La directrice générale peut lui venir en aide si elle se sent incapable de communiquer avec la personne mise en cause. La plaignante, si elle se sent incapable de communiquer avec la personne mise en cause, peut plutôt déposer une plainte conformément à 8.2. La plaignante peut communiquer avec un membre du Conseil d'Administration si la personne mise en cause est la direction générale.

8.2. DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ

Si la situation se poursuit, une plainte formelle peut être déposée. La plainte sera déposée à la directrice générale qui jugera si elle s'occupe du processus elle-même ou si elle fait appel à un médiateur. Dans le cas d'une plainte où la directrice serait la personne mise en cause, la plainte sera déposée à la présidente (ou au président) du conseil d'administration qui jugera si elle (il) s'occupe du processus elle-même ou si elle (il) fait appel à un médiateur.

La procédure est la suivante :

1. La personne plaignante témoigne en détail de la situation
2. Une plainte administrative sera déposée, dont les allégations écrites seront remises à la personne mise en cause pour qu'elle y réponde.
3. Il y aura enquête sur la plainte afin de déterminer s'il y a eu violence ou harcèlement.
4. S'il y a effectivement eu violence ou harcèlement, les mesures appropriées pour la personne plaignante et la personne mise en cause seront déterminées.

La loi prévoit un délai d'un maximum de 90 jours suivant la dernière manifestation de harcèlement afin qu'une plainte soit recevable.

Dans le cas de plainte non fondée, faite de mauvaise foi dans l'optique de nuire à autrui ou de représailles faites à une personne ayant participé à l'enquête, des mesures disciplinaires seront mises en place.

Les mesures suivantes sont des possibilités pour les personnes mises en causes reconnues coupables ou pour les personnes ayant déposé une plainte non fondée de mauvaise foi:

- Demande de présentation d'excuses officielles
- Avis verbal consigné au dossier
- Note au dossier
- Mesure disciplinaire
- Suspension
- Congédiement

8.3. CONFIDENTIALITÉ

L'employeur, les employés, la directrice générale et les membres du CA informés de la situation s'engagent à garder confidentielle toute information concernant le dossier de plainte. L'information sera utilisée uniquement pour les besoins d'une enquête ou d'une mesure disciplinaire.

9. ÉVALUATION ET MISE À JOUR DE LA POLITIQUE

Cette politique devra faire l'objet d'une évaluation et d'une mise à jour **aux 3 ans** par la directrice générale, l'équipe de travail et le Conseil d'Administration.

10. ADOPTION DE LA POLITIQUE

La présente politique a été adoptée par l'équipe de travail en date du :
18 MAI 2017

La présente politique a été adoptée en conseil d'administration par une résolution en date du :
4 AVRIL 2017

La version révisée a été adoptée par l'équipe de travail en date du _____

La version révisée a été adoptée par le conseil d'administration par une résolution en date du _____

ANNEXE A

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Je, (lettres moulées) _____ employé(e) du CPE
Manche de Pelle reconnais avoir reçu un exemplaire de la politique pour favoriser un milieu
de travail sain, exempt de violence ou de harcèlement en place au CPE.

Je déclare avoir pris connaissance des termes que la politique contient, en comprendre la
teneur et être en accord avec les règles et principes énoncés. Je réalise que toute violation
de ma part à cette politique pourra entraîner des mesures administratives et ou
disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Signature de l'employé(e) : _____

Date : _____

**Veillez s.v.p. compléter ce formulaire et le retourner à l'attention de la directrice générale de
l'installation au plus tard dans les 5 jours où vous aurez eu accès à (ou reçu votre exemplaire de)
la politique pour favoriser un milieu de travail sain, exempt de violence ou de harcèlement.**

ANNEXE B

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Pour personnel remplaçant :

Je, (lettres moulées) _____ déclare avoir été informé que le CPE Manche de Pelle possède une politique visant à favoriser un milieu de travail sain, exempt de violence ou de harcèlement.

Ce document est à la disposition de tout employé (e) dans le cartable des politiques et procédures situé au secrétariat.

Signature de l'employé(e) : _____

Date : _____

Veillez s.v.p. compléter ce formulaire et le retourner à l'attention de la directrice générale de l'installation au plus tard dans les 5 jours où vous aurez eu accès à (ou reçu votre exemplaire de) la politique pour favoriser un milieu de travail sain, exempt de violence ou de harcèlement.

ANNEXE C

Grille pour aider à évaluer la recevabilité d'une plainte

Afin de vous permettre un questionnement éclairé en matière de recevabilité d'une plainte, voici une petite grille diagnostique qui a pour but d'orienter votre réflexion.

Répondez au questionnaire en vous appuyant sur des faits recueillis ou observés. Référez-vous au besoin à la définition du harcèlement psychologique.

Questions	Oui	Non	Ne sais pas
1. Est-ce que le dernier geste date de plus de 90 jours ?			
2. Pouvez-vous établir le caractère vexatoire de la conduite reprochée ?			
3. S'agit-il d'une conduite isolée ?			
4. S'agit-il d'un geste grave ?			
5. Y a-t-il eu récurrence ?			
6. Selon vous, est-ce que la personne mise en cause a conscience de ce qu'elle fait ou de la portée de ses gestes, de ses paroles ou de ses actes ?			
7. Les gestes posés ont-ils porté atteinte à votre dignité ?			
8. Les gestes posés ont-ils porté atteinte à votre intégrité psychologique ?			
9. Les gestes posés ont-ils porté atteinte à votre intégrité physique ?			
10. Cette situation a-t-elle entraîné des conséquences désobligeantes à votre égard ?			
11. Cette situation a-t-elle entraîné un milieu de travail plus néfaste ?			
12. Avez-vous observé ce genre de comportements envers d'autres personnes de la part de la <i>personne mise en cause</i> ?			
13. Avez-vous entamé d'autres démarches parallèlement à la plainte déposée ?			
14. Avez-vous tenté d'en discuter avec la personne mise en cause ?			
15. Y a-t-il quelqu'un qui fut témoin des agressions reprochées ?			

Références

Politique pour contrer le harcèlement psychologique – CPE La Jardinière inc.
 Gendarmerie Royale du Canada - [Site internet GRC](#)
 Le Code Civil du Québec
 Les Normes du travail - [Site CNESST](#)
 La Charte des Droits et Libertés – [Article 46 - 46.1](#)

ANNEXE D Dépôt d'une plainte

Avertissement

Ce formulaire vise à informer l'employeur d'une situation de harcèlement psychologique à l'égard d'une personne œuvrant au sein de notre CPE.

Pour être considérée, toute plainte doit être signée. Soyez assuré(e) cependant que toute plainte sera traitée sérieusement et d'une manière propre à préserver les droits de toutes les personnes impliquées directement ou indirectement.

Tenant compte du sérieux que l'employeur attache à la gestion des cas de harcèlement, de la qualité des rapports que l'employeur veut maintenir entre les membres de son organisation, des impacts destructeurs d'une fausse plainte sur les individus et l'organisation, soyez de plus avisé(e) que toute plainte effectuée de mauvaise foi, ou avec l'intention de nuire, ou d'une manière grossièrement négligente au niveau des perceptions, pourra faire encourir à son auteur des conséquences sérieuses pouvant aller jusqu'au congédiement.

À : _____ (supérieur immédiat ou supérieur hiérarchique)

SIGNALEMENT DE LA PART DU (DE LA) PLAIGNANT(E)

Je soussigné(e), ai raison de croire, en toute bonne foi, que je suis, depuis le ou vers le (date) _____, victime de harcèlement et que je suis affecté(e) par cette situation.

À mon avis, cette situation de harcèlement est provoquée par :

- Une personne
- Un ensemble de personnes
- Une situation tolérée ou vécue dans l'organisation

Je soussigné(e), ai raison de croire, en toute bonne foi, que (nommer la ou les personnes mises en cause) _____ a (ont), à mon égard, depuis le ou vers le (date) _____, des attitudes, prononce(nt) des paroles ou pose(nt) des gestes constituant du harcèlement.

Je crois que la situation commande qu'elle soit gérée, car à mon jugement, je m'en trouverai sérieusement affecté(e) si aucune action n'est posée et que des mesures correctives ne sont pas appliquées rapidement.

Je formule cette plainte de bonne foi et sur la base d'une perception des faits que je crois la plus objective possible dans les circonstances.

Je comprends que le traitement de cette plainte sera effectué conformément à la politique du CPE reliée au harcèlement psychologique.

ET J'AI SIGNÉ À _____ CE _____^E JOUR DE _____ 20____

Signature : _____

Nom en lettres moulées : _____

Plainte reçue par : Nom : _____ Fonction : _____ Signature : _____

No d'intervention : Date : J/____M/____A/____