

Discriminer, c'est traiter une personne différemment en raison de ses caractéristiques personnelles et l'empêcher d'exercer ses droits.

Selon l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne :

« 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, 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.

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

Toute personne a le droit d'être traitée de façon égalitaire au travail. Pour dire non à la discrimination, il faut d'abord en reconnaître les manifestations.

À vos marques, prêts, repérez!

Objectifs

Cette fiche d'animation est conçue pour les gestionnaires de CPE/BC. L'activité a pour principal objectif d'outiller les personnes à identifier les comportements de discrimination et à intervenir en conséquence.

Plus précisément, la fiche d'animation vise à :

1. Sensibiliser les gestionnaires de CPE/BC et les employées du réseau de la petite enfance face la discrimination et à ses impacts
2. Favoriser l'identification des différentes manifestations de la discrimination au travail
3. Conscientiser les gestionnaires de CPE/BC et les employées du réseau de la petite enfance à la non-tolérance de comportements de discrimination

Situation de discrimination en CPE

Marla a immigré au Québec il y a 4 ans. Elle est d'origine haïtienne. Marla vient de terminer ses études collégiales en technique d'éducation à l'enfance. Dans son pays natal, elle était éducatrice dans une crèche. Marla est très contente, car elle vient d'être embauchée au CPE. En plus, le CPE est situé tout près de son domicile.

Depuis son entrée en poste, il y a de cela quelques semaines, Monique la collègue de Marla semble surveiller ses moindres faits et gestes. À un point tel que Marla se sent épiée. Étant éducatrice au Québec depuis peu de temps, elle se sent stressée d'intervenir auprès des enfants et des familles. D'autant plus que sa collègue Monique commente ce qu'elle fait ou dit et pose des jugements à son égard. Elle lui mentionne à plusieurs reprises : « Ici, dans mon pays, nous n'intervenons pas comme ça avec les enfants. » « Je me demande vraiment pourquoi tu as immigré ici, tu aurais dû rester dans ton pays. » « Vous autres avec votre accent, vous vous pensez mieux que tout le monde ici. » Un jour, lors d'une rencontre d'équipe, Monique a même dit qu'elle ne comprenait rien de ce que Marla disait.

Après quelques mois, la situation devient trop difficile pour Marla. Elle décide de remettre sa démission à sa gestionnaire en lui expliquant la situation qu'elle vit au CPE.



Préparation

1. Lire la situation proposée
2. Prendre connaissance du contenu de la fiche d'animation
3. Planifier un moment d'environ 1 heure pour la réalisation de cette activité
4. Réfléchir à des stratégies d'animation appropriées au contexte du CPE/BC (réflexion individuelle, en sous-groupe, collective, travail préparatoire, etc.)

Note : La personne qui anime peut saisir l'occasion pour parler et échanger avec l'équipe de la politique de prévention du harcèlement psychologique et du traitement des plaintes en vigueur au CPE/BC.

Déroulement suggéré

1. Introduire le thème et nommer les objectifs de l'activité à l'équipe de travail ;
2. Remettre les questions à chacune des participantes ou les inscrire sur un tableau ;
3. Demander aux participantes de lire les questions et d'y répondre de façon individuelle ;
4. En plénière, à partir des réflexions individuelles, échanger, partager, discuter en vue de se donner des orientations communes sur les manifestations de la discrimination liées à la présente situation



Questions

1. En vertu de quel motif de l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, y a-t-il présence de discrimination?

Oui : selon la langue et l'origine ethnique ou nationale de la personne.

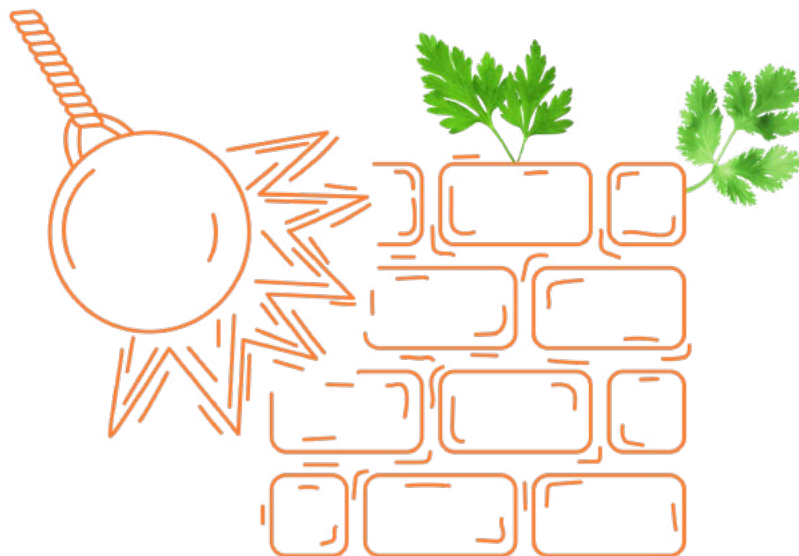
En fonction de la situation présentée dans la mise en situation :

2. Quelles sont les manifestations pouvant s'apparenter à de la discrimination en fonction de l'origine ethnique ou nationale?

- Les propos désobligeants de Monique à l'égard de Marla : "Dans notre pays, nous n'intervenons pas comme ça avec les enfants." "Je me demande vraiment pourquoi tu as immigrée ici, tu aurais dû rester dans ton pays." "Vous autres avec votre accent, vous vous pensez mieux que tout le monde ici."
- Monique dénigre Marla par rapport à ses interventions et en faisant référence à son origine ethnique.
- Monique fait référence à l'accent de Marla.

3. Quelles sont les autres manifestations pouvant s'apparenter à de la discrimination?

- Tenir des propos désobligeants à l'égard d'une personne
- Ignorer une personne ou lui empêcher de s'exprimer, dans une réunion par exemple
- Refuser de donner une promotion ou d'embaucher quelqu'un
- Donner des tâches qui ne correspondent pas aux qualifications d'une personne
- Refuser de transiger avec ou d'être en présence d'une personne
- Refuser de travailler ou de collaborer avec la personne
- Dénigrer une personne en fonction de...
- Avoir une attitude hostile envers la personne
- Catégoriser, mettre dans des petites cases, pour montrer du doigt, pour stigmatiser



4. Quels sont les impacts potentiels de cette situation pour les parties suivantes :

La victime ?

- Problèmes de santé psychologique (ex : niveau de stress élevé, anxiété, trouble de la concentration)
- Apparition de symptômes physiques (ex : insomnie, maux d'estomac, perte d'appétit)
- Perte de motivation ayant un effet sur la contribution quotidienne au travail
- Perte de confiance envers le gestionnaire

La personne témoin ?

- Sentiment d'impuissance
- Augmentation du stress
- Perte ou baisse de la motivation au travail
- Conflits entre les collègues de travail
- Ressentiment envers l'organisation
- Perte de confiance envers le gestionnaire

La personne faisant de la discrimination ?

- Exposition à des sanctions pouvant mener au congédiement
- Problèmes de santé psychologique (ex : niveau de stress élevé, anxiété)
- Apparition de symptômes physiques (ex : insomnie, maux d'estomac, perte d'appétit)

La direction générale ?

- Répercussions sur l'image et la réputation du CPE
- Coûts liés aux procédures judiciaires pouvant en découler (ex : frais de représentations, consultation de ressources expertes en la matière...)
- Baisse de la contribution de l'équipe de travail
- Absentéisme et présentéisme possible des employés visés par le conflit
- Climat de travail difficile (présence de conflits entre collègues)
- Impacts sur la qualité des services offerts

5. À votre avis, est-ce que Marla a fait le bon choix en donnant sa démission? Pourquoi?

Discussion ouverte sur ce qui peut être fait, les malaises, les certitudes, etc. L'animateur peut mettre en avant les politiques et procédures du CPE/BC reliées au harcèlement psychologique.

Ce document est tiré de l'initiative de l'AQCPE « dupersilentrelesdents.com », un projet révélateur qui souhaite mettre en lumière les comportements de harcèlement psychologique et d'incivilité et informer à la fois employés et employeurs sur leur pouvoir d'agir.

Parce que chacun d'entre nous est témoin d'incivilité ou de harcèlement à un moment ou un autre et chacun réagit différemment. (Un peu comme l'orsque l'on voit une personne avec une brindille de persil coincée entre les dents, il est difficile de savoir comment réagir.)

L'objectif ultime? Encourager les milieux de travail à être exempts de harcèlement!



AQCPE

CNESST

Ce projet est réalisé grâce au soutien financier de la CNESST par son [Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail.](#)