commission scolaire DU LITTORAL

| CODE D'IDENTIFICATION |
| --- |
| **POL06-100** |

**TITRE :** **POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL**

| DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR | AUTORISATION REQUISE | RESPONSABLE DU SUIVI |
| --- | --- | --- |
| 9 juin 2006 | Administrateur | Service des ressources |

**FEUILLE DE ROUTE**

| | DATE | AUTORISATION |
| --- | --- | --- |
| **ADOPTION** | 9 juin 2006 | Ordonnance 06-100 |
| **DERNIÈRE MISE À JOUR** | | |

commission scolaire DU LITTORAL

**Table des matières**


1. FONDEMENTS ..... 1

2. PRINCIPES ..... 1

3. OBJECTIFS ..... 1

4. DÉFINITIONS ..... 1

5. CHAMP D'APPLICATION ..... 2

6. RESPONSABILITÉS ..... 2

7. COLLABORATION ..... 3

8. MÉCANISMES DE RECOURS ..... 3

9. CONTESTATION ..... 4

10. DISPOSITIONS DIVERSES ..... 4

Mécanisme de recours : Formulaire de déclaration de plainte ..... 5

commission scolaire DU LITTORAL

## 1. FONDEMENTS

Cette politique fait suite à la volonté exprimée par la commission scolaire de protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique des membres de la communauté scolaire.

Le harcèlement et la violence sous toutes ses formes sont prohibés par les chartes québécoises et canadiennes relatives aux droits de la personne et par le Code civil du Québec.

Le style d'intervention de la commission scolaire véhicule des valeurs de respect de la personne, d'équité et de responsabilisation.

Les principes d'orientations de la commission scolaire, particulièrement en ce qui a trait au partage de l'expertise et à la qualité des relations humaines, sont prises en comptes.

## 2. PRINCIPES

**2.1** Le harcèlement, les comportements abusifs ou la violence ne sont tolérés sous aucune forme, que ce soit entre les membres du personnel, les élèves, les parents et/ou les visiteurs.

**2.2** Toute personne a le droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement et de violence de quelque forme que ce soit.

**2.3** Les êtres humains doivent avant tout être considérés comme des êtres égaux en valeur et en dignité et se doivent, en conséquence, le respect mutuel.

**2.4** La modification de certains comportements exige une perspective préventive et non seulement punitive.

**2.5** Le traitement des cas de harcèlement et de violence repose sur le principe de l'équité.

## 3. OBJECTIFS

3.1 Favoriser un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement ou de violence en suscitant une collaboration entre l'employeur, les syndicats, l'ensemble des membres du personnel et entre toutes les personnes externes à l'organisation qui interagissent dans la commission scolaire.

3.2 Sensibiliser les intervenants et les employés du milieu scolaire aux problématiques du harcèlement ou de violence et leur faire connaître la position de la commission scolaire à ce sujet.

3.3 Fournir aux victimes et aux intervenants le soutien nécessaire en établissant des mécanismes d'aide et de recours en matière de harcèlement et de violence en milieu de travail.

## 4. DÉFINITIONS

### 4.1 Harcèlement

Le harcèlement se définit, de façon non limitative, comme étant tout comportement qui intimide, menace, contraint par chantage, rabaisse, humilie, vexe ou embarrasse une personne et qui est jugé inopportun par toute personne raisonnable.

C'est toute conduite abusive (geste, parole, comportement, attitude, etc.) qui porte atteinte, par sa répétition ou sa systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, qui met en péril l'emploi de celle-ci ou contribue à la dégradation du climat de travail. Le harcèlement peut notamment se manifester par des actions (le fait de toucher ou de pousser), par des propos (des plaisanteries ou des insultes) ou encore par l'utilisation de représentations graphiques (des affiches, des caricatures, etc.). Certains propos ou agissements envers une personne qui, pris isolément, semblent anodins, peuvent être considérés comme du harcèlement s'ils sont

répétés par plusieurs personnes.

Le harcèlement se traduit normalement par un comportement répétitif, mais un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut être considéré comme du harcèlement.

***Aux fins d'application de la présente politique, les termes « harcèlement sexuel » et « abus de pouvoir », tels qu'énumérés aux articles 4.2 et 4.3, sont considérés comme étant du harcèlement.***

4.2 **Harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel se définit, de façon non limitative, comme étant tout comportement offensant ou humiliant relié au sexe d'une personne, ainsi que tout comportement à connotation sexuelle qui crée un climat de travail intimidant, gênant, hostile ou offensant ou qui peut, pour des motifs raisonnables, être interprété comme subordonnant l'emploi ou les chances d'emploi ou d'avancement d'une personne à des contraintes d'ordre sexuel. Voici quelques exemples : des questions et discussions sur la vie sexuelle d'une personne, des contacts de nature sexuelle qui ne sont ni désirés ni consentis, des observations sur l'attrait ou le manque d'attrait d'une personne, l'insistance à obtenir un rendez-vous, malgré un premier refus, dire à une femme qu'elle devrait rester à la maison ou qu'elle n'est pas faite pour tel ou tel travail, les regards suggestifs, montrer des dessins, des caricatures ou des affiches de nature sexuelle, la rédaction de lettres ou de notes de service à caractère sexuel.

Le harcèlement sexuel se traduit généralement par des actes répétitifs, mais un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut être considéré comme du harcèlement sexuel.

4.3 **Abus de pouvoir**

Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne se sert de son pouvoir pour abuser d'un employé ou entraver l'exercice de ses fonctions de façon déraisonnable (compromettre son emploi, nuire à son rendement, entraver ou menacer sa carrière, etc.). Il peut se manifester par de l'humiliation, de l'intimidation, des menaces ou de la coercition. Cependant, les activités normales de gestion (conseils, évaluation et gestion de la performance, gestion de la discipline, gestion de la présence au travail) ne constituent pas de l'abus de pouvoir, sauf si elles ont un caractère discriminatoire.

L'abus de pouvoir se traduit généralement par un comportement répétitif, mais un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut être considéré comme de l'abus de pouvoir.

## 5. CHAMP D'APPLICATION

**5.1** Cette politique s'applique à toute personne travaillant pour la Commission scolaire du Littoral, sans égard à sa fonction, qui dans le cadre de son travail est affectée par une situation de harcèlement ou de violence.

## 6. RESPONSABILITÉS

6.1 **Direction générale**

S'assure de l'adoption et de la mise en application de la politique.

6.2 **Service des ressources humaines**

S'assure de l'application des mesures prévues dans le processus d'intervention.

6.3 **Direction des écoles, des centres et des services**

Informent l'ensemble de leur personnel de la présente politique et de ses modalités d'application.

Favorisent la tenue des activités d'information et de sensibilisation à l'intention de tout le personnel sur la problématique de la violence et du harcèlement en milieu de travail.

## 7. COLLABORATION

La commission scolaire invite les syndicats et/ou les associations qui représentent les employées et employés à collaborer à l'application de la présente politique.

## 8. MÉCANISMES DE RECOURS

8.1 Tout membre du personnel qui se croit harcelé ou victime de violence ou de harcèlement s'adresse à l'un ou l'autre des intervenants suivants : une ou un supérieur, une ou un représentant du personnel cadre du Service des ressources humaines.

8.2 Au besoin, le Service des ressources humaines assure l'assistance nécessaire à l'intervenant interpellé à l'article 8.1.

8.3 La personne qui fait appel au mécanisme de recours peut, à n'importe quel moment, mettre un terme au processus.

8.4 **Processus d'intervention**

- La personne qui désire recourir à la présente politique prend contact avec un intervenant identifié au paragraphe 8.1.
- L'intervenant l'accueille et l'écoute.
- Il évalue la situation.
- Il note les informations nécessaires et pertinentes afin d'aider le plaignant ou la plaignante à faire le choix approprié.
- Il informe et guide la personne dans la démarche à entreprendre.
- L'intervenant peut s'adjoindre une personne-ressource pour lui porter assistance avec le consentement du plaignant(e).

**<u>Suite à ce premier contact, la personne plaignante peut :</u>**

- demander d'utiliser la démarche de conciliation;
- ou demander d'utiliser la démarche de déclaration.

8.5 **Démarche de conciliation**

- Cette démarche, menée par l'intervenant identifié au paragraphe 8.1, vise à rechercher et proposer une ou des solutions justes et équitables pour et avec les parties en cause.
- Si une entente intervient à la satisfaction des parties, le dossier est clos. Sinon, la personne qui déclare être harcelée peut utiliser la démarche de déclaration.
- La conciliation doit être complétée dans un délai de trente (30) jours à partir du moment où les faits sont portés à la connaissance d'un responsable de la commission scolaire en référence au paragraphe 8.1.

8.6 **Démarche de déclaration**

**8.6.1 Rôle du plaignant**

- Cette démarche implique de soumettre une plainte écrite et la transmettre au Service des ressources humaines, *sous pli confidentiel* (Annexe I).
- Cette plainte est signée par la personne qui la dépose.
- Le plaignant ou la plaignante autorise la divulgation à la personne qui en fait l'objet.

#### 8.6.2 Le comité d'enquête, son rôle et ses pouvoirs

- La plainte est portée devant un comité d'enquête composé de trois (3) personnes dont une ou un employé syndiqué, nommées par le Service des ressources humaines en collaboration avec le syndicat ou les syndicats concerné (s).
- Le comité est responsable de l'enquête administrative et peut s'adjoindre une ou des personnes-ressources. Advenant le cas, le syndicat ou les syndicats mis en cause seront consultés.
- Si possible, il trouve un terrain d'entente et fait rapport au personnel cadre du Service des ressources humaines.
- Sinon, il transmet au personnel cadre du Service des ressources humaines le dossier et ses recommandations qui peuvent être de nature disciplinaire, administrative ou préventive.
- Rencontrer la personne qui se déclare victime de harcèlement ou de violence afin de revoir les informations, clarifier la situation et planifier le déroulement de l'étude des allégations;
- Convoquer la personne mise en cause dans la situation de harcèlement ou de violence qui a été soulevé, l'informer de l'existence de la plainte et écouter sa version des faits ou de la situation.

#### 8.6.3 Mise en application des mesures recommandées

- Le personnel cadre du Service des ressources humaines informe les personnes en cause des décisions prises et de leur application.

### 8.7 Nature des mesures disciplinaires

Toute conduite de violence ou de harcèlement peut être passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement.

La procédure prévue à cette étape doit être complétée dans un délai de trente (30) jours de la connaissance des faits.

## 9. CONTESTATION

**9.1** Toute contestation de la décision de la commission scolaire doit être effectuée conformément aux différents règlements, contrats de travail et protocoles d'entente en vigueur à la commission scolaire.

## 10. DISPOSITIONS DIVERSES

**10.1** Tous les renseignements recueillis ainsi que l'identité des personnes impliquéessont traités confidentiellement par toutes les parties concernées, à moins que des renseignements ne soient nécessaires au traitement de la plainte, à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires.

**10.2** La personne qui croit subir du harcèlement ou de la violence ainsi que la personne présumée responsable d'une conduite de harcèlement ou de violence est traitée avec impartialité et informée de l'évolution du dossier et de toute décision ou recommandation relative au litige. Elle a également le droit d'être accompagnée par une personne de son choix lors de l'application du mécanisme d'aide et de traitement de la plainte.

**10.3** Toute personne a le droit de recourir aux procédures de la présente politique sans crainte de représailles ou de préjudices.

commission scolaire DU LITTORAL

**Mécanisme de recours : Formulaire de déclaration de plainte**

Je crois être victime d'une violation de mes droits par une situation de harcèlement ou de violence. En conséquence, je demande à la Commission scolaire du Littoral d'appliquer la politique en vigueur.

Description de la nature de la plainte

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Nom : _____

Lieu de travail : _____

Nous vous demandons un numéro de téléphone où l'on peut vous joindre facilement et pour assurer la confidentialité lorsque nous vous contacterons.

J'autorise le Service des ressources humaines à:

- Divulguer la plainte à la personne qui en fait l'objet;
- Traiter la plainte selon la présente politique.

Je m'engage à avertir le Service des ressources humaines

- advenant que je décide de retirer ma plainte;
- de tout changement d'adresse.

_____ _____

Signature Date

Expédier au Service des ressources humaines avec la mention « CONFIDENTIEL » à l'adresse suivante : Commission scolaire du Littoral
789 rue Beaulieu
Sept-Iles, Québec G4R 1P8

Le Service des ressources humaines vous contactera dès la réception de cette plainte pour vous expliquer le processus et le mandat du comité d'enquête.

Avis de confidentialité : toutes les démarches effectuées dans ce processus sont confidentielles.

Reçu par :_____ Date :_____