

POLITIQUE VISANT À CONTRER

LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

Service des ressources humaines

**Version corrigée après consultation
Janvier 2005**

Dans ce texte, le masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

TABLE DES MATIÈRES

1.	PRÉAMBULE	1
2.	ORIENTATIONS	1
3.	VALEURS	1
4.	CHAMP D'APPLICATION	1
5.	OBJECTIFS	2
6.	DÉFINITIONS	2-3
6.1	Le harcèlement et la violence en milieu de travail	
6.1.1	La violence physique	
6.1.2	La violence sexuelle	
6.1.3	La violence psychologique	
	a) Le harcèlement	
	b) L'intimidation	
7.	RÔLES ET RESPONSABILITÉS	3-4
7.1	Le Conseil des commissaires	
7.2	La Direction générale	
7.3	Le Secrétariat général, secteur des communications	
7.4	Le Service des ressources humaines	
7.5	La Direction de l'unité administrative	
7.6	Tous les membres du personnel de la Commission scolaire	
7.7	Les associations syndicales et professionnelles	
7.8	Tous les tiers en relation avec l'organisation (parents, bénévoles, fournisseurs, etc.)	
8.	PLAINTES	4-5
9.	DISPOSITIONS DIVERSES	5

1. PRÉAMBULE

La Commission scolaire Marie-Victorin, dans le cadre de sa planification stratégique, fait la promotion du développement des personnes avec l'ultime finalité de réaliser sa mission éducative qui est celle d'instruire, de socialiser et de qualifier ses élèves.

La Commission scolaire souhaite offrir à chaque personne un milieu de travail sain, harmonieux et ce, dans le respect des droits et libertés reconnus à chaque individu.

La Commission scolaire, avec la contribution de l'ensemble de son personnel et des différents syndicats et associations qui les représentent, agit en cohérence avec la réalisation de sa mission et en conformité avec les lois, règlements et conventions collectives :

1. **la Charte des droits et libertés de la personne;**
2. **la Loi sur les normes du travail;**
3. **la Loi sur l'instruction publique;**
4. **le Code civil du Québec;**
5. **la Loi sur la santé et la sécurité du travail;**
6. **les conventions collectives du personnel syndiqué;**
7. **les règlements sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires.**

2. ORIENTATIONS

La Commission scolaire ne tolère aucune forme de harcèlement ou de violence telle que définie dans la présente politique et considère que le harcèlement et la violence constituent une violation des droits de la personne et une atteinte à la dignité et au respect d'autrui. À cet égard, la Commission scolaire s'engage à prendre les moyens nécessaires pour assurer et maintenir un milieu de travail permettant à l'ensemble des ressources humaines d'exercer leurs fonctions avec compétence et efficacité favorisant ainsi un climat propice aux apprentissages des élèves jeunes et adultes.

L'engagement de la Commission scolaire s'exprime également par la participation de tous les employés à la mise en œuvre et à l'application de cette politique pour enrayer les conduites et les pratiques pouvant générer du harcèlement ou de la violence au travail et encourager les conduites respectueuses des personnes.

3. VALEURS

La Commission scolaire souscrit aux valeurs de tolérance, de respect et de coopération. Elle souscrit également aux principes d'équité et de solidarité qui entraînent l'obligation morale de porter assistance aux victimes de harcèlement ou de violence.

4. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique concerne le harcèlement ou la violence exercée à l'endroit ou par du personnel de la Commission scolaire.

Elle s'applique à toute personne oeuvrant ou bénéficiant des services de la Commission scolaire ainsi qu'à toute personne qui harcèle ou exerce de la violence à l'endroit de l'un des membres du personnel, à l'exclusion des élèves qui eux, sont régis par les règles de conduite et les mesures de sécurité approuvées par chacun des conseils d'établissement. Elle s'applique également à l'égard de la violence ou du harcèlement exercé par un membre du personnel à l'endroit de toute personne.

5. OBJECTIFS

- 5.1 Assurer et maintenir un climat éducatif propice aux apprentissages de l'élève et un milieu de travail sain, harmonieux et exempt de harcèlement ou de violence.
- 5.2 Favoriser la prévention par des activités d'information et de sensibilisation.
- 5.3 Fournir un cadre cohérent d'actions et de stratégies visant à promouvoir des attitudes et des comportements sociaux positifs.
- 5.4 Encourager les personnes visées par la politique à dénoncer le harcèlement ou la violence en milieu de travail.
- 5.5 Assurer support et assistance aux membres du personnel ayant subi du harcèlement ou de la violence par les différents mécanismes d'aide et de recours.
- 5.6 Assurer support et encadrement à tout membre du personnel qui présente une problématique de harcèlement ou de violence au travail.
- 5.7 S'assurer que toute personne ayant recours au harcèlement ou à la violence reçoive les sanctions qui s'imposent.

6. DÉFINITIONS

6.1 **Le harcèlement et la violence en milieu de travail** correspondent à tout événement au cours duquel une personne est victime de comportements abusifs, de menaces, d'attaques ou de conduites vexatoires dans des circonstances liées à l'exercice de sa fonction et impliquant un risque pour sa sécurité, son bien-être et sa santé.

6.1.1 **La violence physique** : soit l'utilisation inappropriée de la force physique ou de moyens qui sont susceptibles de porter atteinte à l'intégrité physique de la personne visée par l'acte violent ou qui consistent à s'en prendre au mobilier ou aux biens de cette personne ou de l'établissement.

6.1.2 **La violence sexuelle** : soit des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables. Toutefois, une seule conduite grave ou geste grave peut constituer de la violence sexuelle.

6.1.3 **La violence psychologique** : soit la mise en œuvre de stratégies et de moyens qui visent à porter atteinte à l'équilibre psychologique d'une personne. Dans la présente politique, les moyens utilisés ont été regroupés sous deux principales formes :

- a) **Le harcèlement** est une conduite vexatoire se manifestant 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 de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

En général, le harcèlement implique des actes répétés. Toutefois, une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

- b) **L'intimidation** consiste en des manifestations hostiles de la part d'une ou de plusieurs personnes envers une autre personne dans le but de lui faire peur ou de faire pression.

Toutefois, l'exercice légitime des prérogatives du droit de gérance, c'est-à-dire l'exercice des responsabilités et de l'autorité associées notamment à la prestation de conseils, l'attribution des tâches, l'orientation, l'évaluation du rendement, la discipline et aux autres fonctions de supervision ne saurait être interprété comme pouvant constituer une forme de harcèlement ou de violence.

7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

7.1 Le Conseil des commissaires

- 7.1.1 Adopte la présente politique et s'engage à en soutenir la mise en œuvre.

7.2 La Direction générale

- 7.2.1 S'engage à soutenir la promotion et l'application de la présente politique.

7.3 Le Secrétariat général, secteur des communications

- 7.3.1 Voit à la diffusion de la politique à l'ensemble du personnel.

7.4 Le Service des ressources humaines

- 7.4.1 Élabore les procédures en matière de prévention et de traitement des plaintes relatives au harcèlement et à la violence et les revise au besoin;
- 7.4.2 Voit à ce que soit dispensée la formation nécessaire à l'application de la présente politique;
- 7.4.3 Supporte et conseille le personnel de gestion dans l'application de la politique.
- 7.4.4 Voit à l'application de la politique dans toutes les unités administratives de la Commission scolaire;
- 7.4.5 Voit à fournir de l'aide, du soutien ou de l'encadrement aux personnes impliquées par une situation de harcèlement ou de violence.

7.5 La Direction de l'unité administrative

- 7.5.1 Fait connaître l'orientation de la Commission scolaire Marie-Victorin à l'égard du harcèlement et de la violence auprès de tout le personnel, des membres du Conseil d'établissement, des bénévoles et de toute autre personne oeuvrant dans son unité administrative;
- 7.5.2 Voit à l'information et à la sensibilisation du personnel relativement à la présente politique;

- 7.5.3 Collabore avec le Service des ressources humaines à la mise en place des mesures préventives et correctives jugées appropriées face aux situations de harcèlement ou de violence qui pourraient survenir dans son unité administrative;
- 7.5.4 S'assure de l'application de la politique en matière de prévention et de traitement du harcèlement ou de la violence en milieu de travail dans son unité administrative;
- 7.5.5 Intervient rapidement suite à la connaissance d'une situation de harcèlement ou de violence vécue au sein de son unité administrative.

7.6 Tous les membres du personnel de la Commission scolaire

- 7.6.1 Doivent connaître, respecter la présente politique, adopter des comportements et des attitudes exempts de violence et signaler toute forme de violence dont ils pourraient être témoins;
- 7.6.2 Participent à la mise en œuvre et aux activités du milieu en relation avec la politique;
- 7.6.3 Contribuent au développement d'un milieu de vie stimulant dans un environnement sain, harmonieux et de exempt harcèlement ou de violence.

7.7 Les associations syndicales et professionnelles

- 7.7.1 Collaborent à l'application et à la mise en œuvre de la présente politique;
- 7.7.2 Contribuent au développement d'un milieu de vie stimulant dans un environnement sain, harmonieux et exempt de harcèlement ou de violence.

7.8 Tous les tiers en relation avec l'organisation (parents, bénévoles, fournisseurs, etc.)

- 7.8.1 Doivent connaître et respecter la politique;
- 7.8.2 Collaborent avec la Commission scolaire à l'application de la présente politique.

8. PLAINTES

- 8.1** Cette section présente la procédure applicable à un membre du personnel qui se croit victime de harcèlement ou de violence au travail.
- 8.2** Il est entendu que ce membre du personnel peut préalablement décider de discuter de la situation avec la personne concernée afin de tenter d'en venir à un règlement de la problématique. Pour ce faire, il peut s'il le désire se faire accompagner de la personne de son choix.
- 8.3** Dans tous les cas, la personne qui se croit victime de harcèlement ou de violence au travail peut avoir recours à la procédure prévue ci-après et si elle le désire, se faire accompagner de la personne de son choix.

8.4 La procédure : 1^{ère} étape

Tout membre du personnel qui se croit victime de harcèlement ou de violence peut porter plainte à son supérieur immédiat. Le supérieur immédiat qui reçoit une plainte accueille la personne, l'écoute et lui fait connaître les droits qui lui sont reconnus dans la présente politique. Il tente de rechercher des solutions justes et équitables pour les parties.

Si une entente intervient à la satisfaction des personnes intéressées, celle-ci est consignée par écrit et le dossier est alors clos.

8.5 La procédure : 2^e étape

Si la personne qui se croit victime de harcèlement ou de violence est insatisfaite des résultats de l'étape précédente, elle peut soumettre dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite une plainte écrite et détaillée (date, témoins, nature des gestes ou paroles, etc.) sous pli confidentiel à la directrice ou au directeur des ressources humaines ou à la directrice ou au directeur général(e) si la directrice ou le directeur des ressources humaines est en cause.

Cette plainte est signée par la personne qui la dépose et elle pourra, en temps opportun, être divulguée à la personne qui en fait l'objet ainsi qu'aux personnes impliquées dans le traitement de la plainte.

8.6 Sur réception de la plainte écrite, la directrice ou le directeur des ressources humaines met en place les mécanismes appropriés pour assurer le traitement de la plainte suivant les moyens jugés nécessaires. À cette fin, elle peut s'adjoindre un ou des représentants d'un syndicat ou d'une association ou une ou des personnes-ressources selon la nature du problème soulevé.

8.7 Les parties intéressées sont ensuite informées des conclusions de l'enquête menée par le Service des ressources humaines.

8.8 Suite à l'examen de la plainte, les mesures disciplinaires, administratives ou préventives jugées appropriées sont mises en œuvre conformément à la délégation de pouvoir.

8.9 Si la plainte n'est pas fondée ou est jugée futile ou vexatoire, la personne est avisée des motifs pour lesquels sa plainte n'est pas jugée recevable.

9. DISPOSITIONS DIVERSES

9.1 Tous les cas de harcèlement ou de violence seront traités avec diligence, confidentialité et dans le respect de l'autonomie de la personne qui se croit victime de harcèlement ou de violence.

9.2 La personne qui se croit victime de harcèlement ou de violence peut à tout moment mettre un terme à la procédure. Le retrait de la plainte doit se faire par écrit et être daté et signé par la personne plaignante.

9.3 L'application de la présente politique ne prive en aucune façon la personne de son droit d'utiliser d'autres recours.

9.4 Les dossiers de plainte pour harcèlement et violence ne sont pas consignés au dossier personnel des parties intéressées, sauf si un membre du personnel a fait l'objet de mesures disciplinaires.