



CSVT: Extraits de la Politique pour contrer le harcèlement au travail

Depuis presque deux ans, les Services des ressources matérielles ont amorcé une démarche de changement et d'amélioration de ses façons de gérer ses opérations.

À cet effet, des éléments de changement ont été mis en place et d'autres sont en cours d'implantation. Les Services des ressources humaines sont à développer une politique pour contrer les situations de non-respect, de violence et de harcèlement au travail ainsi qu'un code de civilité.

L'objectif est d'assurer dans tous les milieux un climat de travail marqué par la compréhension, la collaboration et le respect mutuel, valeurs importantes favorisant l'épanouissement personnel et collectif ainsi que l'établissement de rapports harmonieux entre les individus.

D'ici à ce que les travaux soient exécutés, je vous réfère aux extraits de la *Politique pour contrer le harcèlement au travail*.

Alain Charron, vice-président

1. Préambule

La commission considère que chaque personne a droit au respect de sa dignité et de son intégrité physique et psychique.

La commission, avec la collaboration de l'ensemble de ses partenaires, agit dans le sens de sa mission et en conformité avec les lois et règlements qui la gouvernent, tels que :

- la Charte des droits et liberté de la personne;
- le Code civil du Québec;
- la Loi sur la santé et la sécurité au travail;
- la Loi sur les normes du travail;
- la Loi sur l'instruction publique.

2. Principes

- 2.1 La responsabilité de prévenir, de dénoncer et de faire cesser toute forme de harcèlement telle que définie dans la présente politique appartient à l'ensemble des partenaires de la commission.
- 2.2 La commission a la responsabilité de prendre les actions nécessaires visant à offrir un soutien adapté aux victimes de harcèlement, aux personnes qui ont

recours au harcèlement et aux personnes des milieux touchés par le harcèlement, dans le respect des principes d'équité et de confidentialité.

3. Objectifs

- 3.1 Instaurer, favoriser et maintenir un climat de travail sain et sécuritaire exempt de toute forme de violence ou de harcèlement sur les bases de l'intégrité, de la dignité et du respect de l'ensemble des partenaires.
- 3.2 Prévenir toute forme de harcèlement, notamment par l'information, la sensibilisation et la conscientisation des personnes œuvrant dans l'organisation.
- 3.3 Établir les rôles et les responsabilités des divers partenaires.
- 3.4 Établir des mécanismes d'aide et de plainte équitables et confidentiels pour Les personnes impliquées dans une situation de harcèlement au travail.

Suite au verso...

4. Champ d'application

La présente politique vise l'ensemble des élèves et des partenaires œuvrant au sein de la commission.

Le harcèlement peut provenir ou s'adresser à une personne en autorité, un collègue de travail, un employé subalterne, un élève jeune ou adulte, un parent ou un tiers en relation avec la commission.

Les règles de conduite et les mesures de sécurité (code de vie, règlements d'école) approuvées par chaque conseil d'établissement doivent être cohérentes avec la présente politique.

6. Rôles et responsabilités

6.3 Le directeur des Services des ressources humaines :

6.3.3 Soutenir les gestionnaires dans l'application de la politique dans tous les établissements et les services de la commission.

6.3.4 Fournir de l'aide et du soutien aux personnes impliquées dans une situation de violence ou de harcèlement.

6.3.5 Mettre en place des mesures préventives et correctives jugées appropriées pour faire cesser toute forme de harcèlement qui pourrait survenir.

6.4 Le directeur :

6.4.1 Assurer l'application de la présente politique dans son école, centre ou service.

6.4.2 Assurer le maintien d'un climat favorisant le respect de la dignité, l'estime de soi et l'intégrité de la personne dans son école, son centre ou son service, en déployant les moyens nécessaires raisonnables.

6.4.6 Mettre en place des mesures préventives et correctives jugées appropriées pour faire cesser toute forme de harcèlement qui pourrait survenir dans son école, centre ou service.

6.4.7 Intervenir dès que toute forme de harcèlement vécu au sein de son école, centre ou service est portée à sa connaissance.

6.5 L'employé :

6.5.1 Connaître et respecter la présente politique en adoptant des comportements et des attitudes exempts de harcèlement et en signalant toute forme de harcèlement dont il pourrait être témoin.

6.5.2 Participer aux activités du milieu en relation avec la politique.

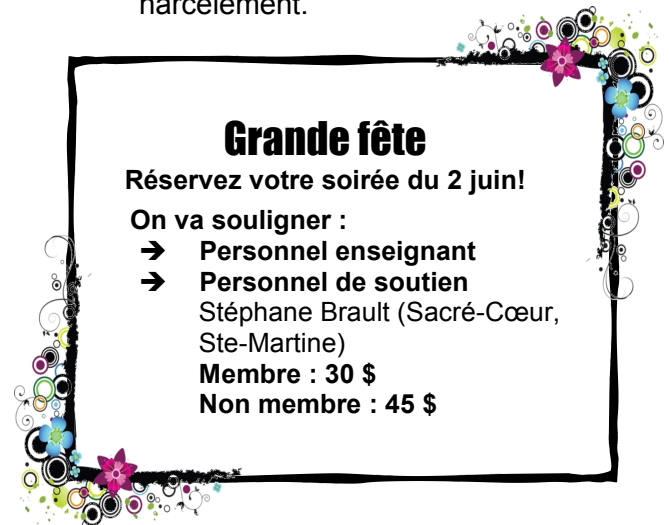
6.5.3 Contribuer au développement d'un milieu de vie stimulant et d'un environnement sécuritaire.

6.6 Les associations syndicales et professionnelles :

6.6.1 Collaborer au développement et au maintien d'un milieu exempt de harcèlement.

6.6.2 Contribuer au développement et à la promotion de la présente politique.

6.6.3 Collaborer, avec les Services des ressources humaines, à la mise en place de mesures préventives ou correctives face aux situations de harcèlement.



Grande fête
Réservez votre soirée du 2 juin!
On va souligner :
→ **Personnel enseignant**
→ **Personnel de soutien**
Stéphane Brault (Sacré-Cœur,
Ste-Martine)
Membre : 30 \$
Non membre : 45 \$

Assemblée générale
Section Vallée-du-Suroît
Lundi 8 mai 2017 à 17 h
Bureau du Syndicat
Salle 201