



POLITIQUE

Titre : Politique contre toute forme de violence ou de harcèlement au travail	<u>RÉPONDANT</u> Direction des services des ressources humaines
ORIGINE	Conseil des commissaires
Destinataires :	Directions des unités administratives
Entrée en vigueur : Le 1^{er} décembre 2009	Résolution # : CC-1784-2009

CHAPITRE I - OBJET

Section I – Orientations

1. D'assurer, en tant qu'organisme public voué à l'éducation, un milieu de travail où le respect et la dignité favorisent le mieux-être des personnes et consolident les valeurs d'intégrité et de confiance qui constituent les fondations d'une saine organisation.
2. De concrétiser le principe où la Commission scolaire de la Moyenne-Côte-Nord (ci-après nommée la CSMCN) soucieuse de la santé physique et mentale des personnes qui la composent, désire affirmer de façon concrète l'importance qu'elle leur accorde par une série de mesures destinées à préserver ou à rétablir leur bien-être.
3. De traduire dans les faits la volonté commune de la CSMCN et de ses syndicats et associations, de se donner un cadre d'action en matière de prévention et de règlement concernant la violence ou le harcèlement au travail.
4. De protéger les droits fondamentaux de toute personne, tel qu'énoncés dans la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* (L.R. Q., c. C-12).

Section II – Objectifs

1. Favoriser et maintenir, à la CSMCN, un climat de travail exempt de toute forme de violence ou de harcèlement sur la base du respect de la dignité et de l'intégrité physique et psychologique des personnes qui y travaillent.
2. Prévenir toute forme de violence ou de harcèlement, notamment par la sensibilisation et l'information des personnes y travaillant.
3. Fournir le soutien nécessaire à toute personne ou tout groupe qui se croit victime de violence ou de harcèlement en établissant des mécanismes d'aide et de recours.

4. Fournir le soutien nécessaire à toute personne ou à tout groupe présumé avoir commis un ou des actes violents ou harcelants en lui permettant d'exprimer son 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 le milieu de travail.

CHAPITRE II – CHAMP D'APPLICATION

1. La présente politique s'applique aux relations entre toutes personnes, hommes ou femmes, membres du personnel, gestionnaires, membres siégeant à un comité ou faisant partie d'un conseil (conseil des commissaires, conseil d'établissement, comité central de parents, organisation participative de parents, etc.), stagiaires, parents, bénévoles ainsi qu'à toutes les autres personnes travaillant ou étant présentes dans les établissements de la CSMCN à l'exception des élèves.
2. Cette politique s'applique à ces personnes dans le cadre de leurs activités à la CSMCN sans égard au lieu où se produit cette violence ou ce harcèlement dans la mesure où il en résulte des conséquences sur la vie de ces personnes.

CHAPITRE III – DÉFINITION

La violence ou le harcèlement se définissent comme étant 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 des personnes et qui entraîne, pour celles-ci, 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 la personne.

Ces comportements peuvent provenir d'une personne en particulier ou d'un groupe de personnes et peuvent être dirigés vers une seule personne ou vers un groupe de personnes.

De façon non limitative et non exhaustive, la violence ou le harcèlement peuvent s'exprimer de diverses façons :

- ☞ Par des comportements inacceptables ou offensants qu'on tient ou qu'on devrait tenir pour importuns et qui comprennent tout commentaire, comportement ou exhibition répréhensible sans égard aux supports de communication ou de diffusion utilisés survenant de manière isolée ou persistante et ayant pour conséquence d'abaisser, de déprécier, d'humilier, d'isoler ou d'embarrasser quelqu'un;
- ☞ Par des commentaires ou des comportements avilissants, dégradants, offensants ou humiliants eu égard à un des motifs protégés par la Charte, soit la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, 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;

- ☞ Par des attitudes qui visent à créer un milieu de travail hostile, lourd, offensant et dégradant par des insultes, des sous-entendus et même par des silences;
- ☞ Par l'emploi abusif, inapproprié ou indu du pouvoir ou de l'autorité et une volonté de nuire à la victime, lesquels s'expriment tant par l'intimidation, la menace, le chantage que la coercition.

Précisons que l'exercice des responsabilités telles que la répartition des tâches ou de la charge de travail, le contrôle de l'assiduité, les exigences de rendement et la prise de mesures administratives ou disciplinaires qui sont associés à des responsabilités de gestion ou encore la survenance d'un incident unique ou isolé comme une remarque déplacée ou des manières abruptes, ne constituent pas en soi de la violence ou du harcèlement.

CHAPITRE IV – PRINCIPES

1. La CSMCN s'engage à ne tolérer aucune forme de violence ou de harcèlement en milieu de travail, à prendre toutes les mesures préventives et dissuasives nécessaires pour éviter cette violation des droits de la personne et à apporter, le cas échéant, l'aide et les correctifs qui s'imposent.
2. Toute allégation de violence ou de harcèlement est grave et doit être traitée sérieusement. Une intervention empreinte de compréhension, de promptitude et de discrétion ainsi qu'une communication ouverte entre les parties sont essentielles pour prévenir la violence ou le harcèlement en milieu de travail et pour y apporter des solutions permanentes et acceptables.
3. Il incombe à chaque personne, concernée par cette politique, d'éviter de se comporter personnellement de façon violente ou harcelante. Chaque personne doit reconnaître sa responsabilité de s'assurer, en fonction de son expérience et de ses possibilités, que d'autres ne subissent pas de violence ou de harcèlement.
4. Toute personne qui croit subir de la violence ou du harcèlement doit pouvoir librement entreprendre des démarches personnelles, par exemple en parler à une personne responsable, à un collègue, à un psychologue consultant du programme d'aide aux employés (PAE), à un intervenant du milieu scolaire, etc., elle doit également pouvoir formuler une plainte de façon confidentielle ou exercer un recours sans subir de préjudices ou faire l'objet de représailles.

L'exercice de ces droits doit s'accompagner de discrétion et de réserve afin d'éviter de porter atteinte à la réputation et à la vie privée de toute personne ou de tout groupe présumé avoir commis un ou des actes violents ou harcelants et afin de respecter le devoir de loyauté que tout employé a envers son employeur.

5. La CSMCN reconnaît à toute personne qui croit subir de la violence ou du harcèlement le droit d'être informée du suivi de sa démarche et de maintenir ou de suspendre celle-ci à n'importe quelle étape de son cheminement.
6. La présente politique vise à protéger et à défendre les victimes de violence ou de harcèlement. La bonne foi de toute personne plaignante se présume. Cependant, la présente politique ne doit pas être utilisée de façon abusive ou avec l'intention de nuire, ni être utilisée à mauvais escient.

CHAPITRE V – ENGAGEMENTS DE LA CSMCN

1. La CSMCN s'engage à sensibiliser et à informer toutes les personnes concernées afin de prévenir toute forme de violence ou de harcèlement en milieu de travail.
2. La CSMCN s'engage à mettre en place un mécanisme d'aide et de recours à l'intention des présumées victimes de violence ou de harcèlement.
3. La CSMCN s'engage à fournir le soutien nécessaire à toutes autres personnes ou groupe de personnes impliqués par la situation violente ou harcelante.
4. La CSMCN s'engage à intervenir, s'il y a lieu, auprès des autres personnes touchées par la situation de manière à restaurer le plus rapidement possible un milieu de travail convenable.
5. La CSMCN demande aux syndicats et associations de promouvoir un milieu de travail exempt de violence ou de harcèlement.

CHAPITRE VI – MÉCANISMES D'APPLICATION

Section I – Mécanismes d'aide et de recours pour le personnel de la CSMCN

1. Tout membre du personnel qui se croit victime de violence ou de harcèlement peut obtenir de l'aide, en vue d'un soutien, auprès d'un psychologue consultant du programme d'aide aux employés (PAE).
2. La personne concernée peut soumettre la situation problématique à son supérieur immédiat ou déposer une plainte à la Direction du Service des ressources humaines ou en cas d'impossibilité, au directeur général ou à l'un de ses adjoints selon la procédure décrite à la section II. Dans la mesure du possible, la première démarche devra consister à régler le conflit avec les personnes concernées et, si jugé nécessaire, avec l'aide du supérieur immédiat. Il est de la responsabilité de la plaignante ou du plaignant de collaborer pleinement en fournissant à la personne responsable du traitement de la plainte toutes les informations et tous les éléments pertinents au traitement de celle-ci.

3. Le mécanisme interne de recours n'empêche pas une présumée victime d'utiliser la procédure de griefs ou de plaintes prévue dans sa convention collective ou sa politique de gestion locale, de porter plainte à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse ou à la Commission de santé et de sécurité au travail, de s'adresser aux tribunaux ou encore aux forces policières, le cas échéant.

Section II – Procédure de traitement d'une plainte pour le personnel

1. La personne qui se croit victime de violence ou de harcèlement et qui désire déposer une plainte, adresse une plainte écrite à la Direction du Service des ressources humaines.
2. La Direction du Service des ressources humaines ou son mandataire procède, s'il y a lieu, à une intervention afin de faire cesser tout comportement violent ou harcelant.
3. La Direction du Service des ressources humaines met en place les mécanismes nécessaires pour assurer le traitement de la plainte suivant les moyens jugés appropriés. À cet effet, elle s'adjoint, au besoin, la collaboration des syndicats et associations, des spécialistes ou personnes ressources dans divers domaines selon le problème soulevé. De plus, dans certaines circonstances, la Direction des ressources humaines pourra procéder à la mise en place d'un comité ad hoc afin que celui-ci étudie la plainte.
4. La direction des ressources humaines rend sa décision en formulant des recommandations quant au milieu de travail. Elle peut suggérer des mesures de redressement, telles la réparation des dommages causés, l'imposition de mesures disciplinaires, le changement de lieu de travail, etc. Elle peut également demander la collaboration du directeur général quant à la nécessité d'appliquer les mesures suggérées.
5. Les parties impliquées sont informées dans les meilleurs délais du processus établi pour le traitement de la plainte déposée.
6. Les personnes impliquées ou le groupe impliqué peuvent se faire accompagner d'une personne de leur choix lors des différentes rencontres (représentant de leur syndicat ou association, parent, ami, ...).
7. La plainte est traitée dans le respect de la vie privée des personnes concernées. Service des ressources humaines