

**POLITIQUE VISANT À CONTRER
LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL
À LA COMMISSION SCOLAIRE DES PREMIÈRES-SEIGNEURIES**

Adopté par le Conseil des commissaires le 15 février 2005
Résolution CC-04/05-048
Modifié en avril 2008

POLITIQUE VISANT À CONTRER LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL À LA COMMISSION SCOLAIRE DES PREMIÈRES-SEIGNEURIES

Table des matières



1. Le préambule	p. 3
2. Le cadre juridique	p. 3
3. Le but de la politique	p. 5
4. Les objectifs généraux	p. 5
5. Le champ d'application	p. 5
6. Les définitions	p. 5
7. Les principes	p. 6
8. Les rôles et responsabilités	p. 7
9. Autres dispositions	p. 9
10. ANNEXE A – Guide administratif du traitement des plaintes	p. 10

1. Le préambule

La présente politique s'inscrit dans l'esprit des diverses réglementations québécoises qui interdit de harceler toute personne en raison de l'un des motifs énumérés à la Charte des droits et libertés de la personne.

La Commission scolaire, dans le cadre de ses orientations, prône un certain nombre de valeurs dont l'une est le respect des personnes. Cette politique s'inscrit donc à l'intérieur de cette même orientation.

La Commission scolaire reconnaît *que son organisation doit être un lieu où on assure aux personnes un climat de travail sain, pacifique et respectueux des personnes.*

Elle se déclare contre toutes les formes d'agression ou de harcèlement de toutes sortes et interviendra rigoureusement auprès des personnes responsables de tels comportements. Elle invite donc l'ensemble de son personnel à être vigilant et gardien d'un climat de travail exempt d'agressions ou de harcèlement.

2. Le cadre juridique

La présente politique puise ses assises à même certaines législations ou réglementations. Nous référons aux principales, soit la Charte des droits et libertés de la personne, la Loi sur les normes du travail, la Loi sur la santé et la sécurité du travail ainsi que le Code civil du Québec.

Entre autres, **la Charte des droits et libertés de la personne** (L.R.Q.c.C.-12) stipule que :

Art. 1 : *Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne.*

Art. 2 : *Tout être humain dont la vie est en péril a droit au secours.*

Art. 4 : *Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.*

Art. 6 : *Toute personne a droit à la jouissance paisible et à la libre disposition de ses biens, sauf dans la mesure prévue par la loi.*

Art 10 et 10.1 : *Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs suivants : 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.*

Art. 46 : *Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.*

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q.c.S-2.1)

Art. 49 : *Le travailleur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.*

Art. 51 : *stipule, entre autres, que l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur.*

Le Code civil du Québec (L.Q. 1991, c. 39)

Art. 2087 : *L'employeur doit prendre des mesures appropriées en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.*

Art. 2088 : *Le salarié est aussi tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence.*

La Loi sur les normes du travail (L.R.Q.c.N-1.1)

Les nouvelles dispositions touchant le harcèlement en vigueur depuis le 1^{er} juin 2004 stipulent que :

Toute personne visée par la présente loi a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

Art. 81.19 : *L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.*

En résumé, la présente politique puise ses assises juridiques dans le Code civil du Québec, la charte des droits et libertés de la personne ainsi que sur les lois, règlements, conventions collectives et politiques en vigueur dans le réseau de l'éducation. Elle doit donc être interprétée en conformité avec leurs dispositions.

3. Le but de la politique

Le but de cette politique est de permettre au personnel de la Commission scolaire d'œuvrer dans un milieu garantissant un environnement exempt de violence et de harcèlement et propice à l'accomplissement de leur travail. En outre, assurer au personnel un climat de travail propre à protéger leur intégrité physique et psychologique ainsi que la sauvegarde de leur dignité.

4. Les objectifs généraux

- Garantir un milieu de travail exempt de toute forme de violence et de harcèlement.
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu afin de prévenir les conduites de harcèlement et assurer à toute personne le droit d'être traitée en toute équité sans discrimination ni harcèlement.
- Fournir un encadrement d'actions cohérent visant la promotion d'attitudes et de comportements sociaux positifs et ce, dans un contexte de collaboration.
- Établir les responsabilités des différentes personnes impliquées dans l'application de la politique.
- Encourager le personnel de l'organisation à dénoncer toute situation de violence ou de harcèlement au travail.
- Fournir le soutien nécessaire aux personnes croyant être victimes d'actes, de gestes de violence ou de harcèlement au travail.

5. Le champ d'application

La présente politique s'applique à tout le personnel ou à toute intervention impliquant un membre du personnel de la Commission scolaire. Elle s'applique à toutes les personnes de la Commission scolaire. Chaque établissement devra prévoir dans ses règles de conduite, des mécanismes de gestion de situation de violence et de harcèlement de la part d'un élève en conformité avec la présente politique.

6. Les définitions

Selon diverses recherches, la Commission européenne de la violence au travail définit celle-ci comme *«tout événement au cours duquel des personnes sont victimes de comportements abusifs, de menaces ou d'attaques dans des circonstances liées à leur travail et impliquant un risque explicite ou implicite pour leur sécurité, leur bien-être et leur santé»*.

Lorsque l'on fait référence à la violence au travail, il faut considérer qu'il puisse s'agir de violence physique ou psychologique.

- **6.01- La violence physique** réfère à l'utilisation de la force physique (agression, assaut) ou de moyens (armes, poison, etc.) qui sont susceptibles de porter atteinte à l'intégrité physique de la personne visée par l'acte violent.¹
- **6.02- La violence psychologique** est un ensemble de stratégies et de moyens pouvant porter atteinte à l'équilibre émotionnel d'une personne. Les moyens utilisés ont pour effet essentiellement de faire peur ou de blesser mentalement les personnes ciblées. Il est souvent compliqué d'en observer les mécanismes en cause et les conséquences immédiates sont plus difficilement vérifiables.²

Cette violence psychologique peut prendre diverses formes mais pour les fins de la présente politique, nous traiterons des deux principales formes, soit l'intimidation et le harcèlement.

- **6.021- L'intimidation** consiste en des manifestations hostiles de la part d'une personne (agresseur) envers un employé, ayant comme conséquence de lui faire peur. Dans un milieu de travail, il est possible que ce soit la personne (comme individu) qui soit directement visée, mais il se peut également que ce soit en tant que représentante de l'entreprise ou encore pour ce qu'elle représente (autorité) que la personne est visée. Divers moyens peuvent être utilisés pour intimider qu'il s'agisse de menaces verbales, écrites, gestuelles ou autres, brimades, vandalisme, sabotage, chantage, propos injurieux, humiliants, vexatoires et grossiers.³
- **6.022-** Le harcèlement psychologique si on se réfère à l'article 81.18 de la **Loi sur les normes du travail (L.R.Q.c.N-1.1)** est une *conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, lesquels portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraînent, pour celle-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.*

7. Les principes

- La violence et le harcèlement constituent une violation des droits de la personne.
- La Commission scolaire n'accepte aucune forme de violence et de harcèlement sur les lieux de travail ou en lien avec le travail et dénonce ce type de comportement de toutes les personnes visées par la présente politique et prend les mesures nécessaires pour faire cesser cette situation impliquant de la violence ou du harcèlement.

¹ Prévention de la violence au travail en milieu scolaire, outil de sensibilisation, Régie régionale de la santé et des services sociaux de Québec, Université Laval, CSQ et la Fédération des commissions scolaires du Québec.

² Idem.

³ Idem.

- La Commission scolaire s'engage à conscientiser son milieu au regard de la problématique de la violence et du harcèlement psychologique. Aussi, elle veille à la diffusion de la présente politique et à l'information de son personnel.
- Les personnes qui se plaignent de violence ou de harcèlement ont le droit d'être protégées, aidées et défendues par des mécanismes d'assistance et de recours appropriés.
- Lors du traitement de la plainte ou du règlement du conflit ayant trait à la violence ou au harcèlement psychologique, la personne plaignante ne doit subir aucun préjudice et aucune représailles de quiconque.
- La Commission scolaire s'engage, dans le traitement de la plainte, à respecter des principes d'équité et de confidentialité.
- La Commission scolaire se réserve le droit de refuser une plainte clairement abusive, futile, délatrice ou déposée dans l'intention de nuire à autrui.
- La personne reconnue responsable de violence physique ou psychologique est passible de mesures disciplinaires appropriées à la gravité du geste posé.
- L'application de la présente politique ne prive la victime d'aucun autre recours.
- Le harcèlement ne doit pas être confondu avec l'exercice normal du droit de gérance, avec le fait de superviser les employés de manière raisonnable ou de leur imposer des mesures disciplinaires pour un motif sérieux et valable, ni la gestion normale de l'absentéisme ou de la supervision du personnel. Les conflits interpersonnels, le stress vécu au travail, les contraintes et les conditions de travail difficiles ne constituent pas nécessairement du harcèlement.

8. Les rôles et responsabilités

La Direction générale :

- s'assure de l'application et de l'évaluation de la présente politique conformément à la délégation de pouvoir;
- prend les mesures appropriées envers un gestionnaire ou un élève trouvé responsable de violence ou de harcèlement en milieu de travail.

Les Services des ressources humaines :

- informent et sensibilisent le personnel à l'existence et à l'application de la politique;
- voient à l'application de la politique pour l'ensemble des établissements et des services;

- mettent en place les procédures et mécanismes en matière de prévention, les évaluent et les révisent au besoin;
- s'assurent que la formation nécessaire soit dispensée pour l'application de la politique;
- veillent à ce que de l'aide et du soutien soient apportés aux personnes impliquées dans un contexte de violence et de harcèlement au travail;
- conseillent et soutiennent les gestionnaires dans l'interprétation et l'application de la politique;
- prennent les mesures appropriées envers un membre du personnel autre qu'un gestionnaire trouvé responsable de violence ou de harcèlement au travail.

Les gestionnaires :

- s'assurent du maintien d'un climat de travail favorisant le respect, la dignité, l'intégrité de la personne et ce, dans un milieu exempt de violence et de harcèlement;
- veillent à l'application de la politique et en font la promotion dans leur établissement ou service;
- s'impliquent dans la sensibilisation, l'information et la diffusion de la politique auprès du personnel;
- diffusent auprès des divers intervenants de leur milieu (bénévoles, élèves, sous-traitants, organisations accueillant des stagiaires, parents et membres de comité de parents.) la politique de la Commission scolaire au regard de la violence et du harcèlement au travail;
- prennent les moyens pour contrer toute forme de violence ou de harcèlement dans leur milieu de travail;
- informent les Services des ressources humaines et collaborent avec ces derniers pour que des mesures correctives soient mises en place.

Les syndicats et les associations de gestionnaires :

- partagent les objectifs visés par la présente politique;
- déterminent les actions pour contribuer à informer et à sensibiliser leurs membres de l'existence de la présente politique et en faire la promotion auprès de ces derniers;
- coopèrent avec la direction de la Commission scolaire, dans le respect des rôles de chacun, pour l'application de la politique.

Le personnel de la Commission scolaire :

- participe à la mise en place d'un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement;
- participe aux diverses activités de promotion, d'information et de formation de la politique;
- s'associe à la Commission scolaire pour contribuer à la mise en place d'un milieu de vie agréable, sain et sécuritaire.

Autres personnes (bénévoles, parents) :

- s'associent à la Commission scolaire pour l'application de cette politique.

9. Autres dispositions

- La personne se croyant victime de violence ou de harcèlement au travail a la possibilité, à tout moment de la procédure, de retirer sa plainte en faisant parvenir un avis écrit au directeur des Services des ressources humaines ou à la Direction générale.
- Dans le respect des autres réglementations en vigueur, la présente politique ne soustrait pas et ne restreint pas les droits d'une personne d'utiliser d'autres recours.
- Toute plainte et tout rapport d'enquête ainsi que les autres documents sont conservés aux Services des ressources humaines mais ne sont pas consignés au dossier personnel des employés concernés.
- Dans les situations où un élève mineur est impliqué dans un cas de violence et de harcèlement au travail, les parents ou l'autorité parentale en sont informés et peuvent accompagner l'élève à chacune des étapes de la procédure.

ANNEXE A
GUIDE ADMINISTRATIF DU TRAITEMENT DES PLAINTES
POUR CONTRER LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT
EN MILIEU DE TRAVAIL

1. Le mécanisme de traitement des plaintes

➤ *L'approche informelle*

La personne se croyant victime de violence ou de harcèlement au travail pourra, si elle le juge à propos, rencontrer et discuter de la situation avec la personne présumée posant des gestes de harcèlement. Il s'agit d'une démarche facultative au choix de la présumée victime. Si aucun amendement n'est apporté au comportement, elle avise son supérieur afin que des mesures soient prises pour régler la situation le plus rapidement possible pour éviter que la situation ne dégénère. Le supérieur immédiat ou la personne qui en tient lieu, écoute la présumée victime, discute avec elle de la recevabilité de la plainte et l'informe de ses différents droits. À cette étape, il peut y avoir rencontre avec la personne présumée «harceuse» et on peut demander des amendements à des attitudes et comportements à la satisfaction des deux parties. Lors de ces rencontres, la personne présumée victime ou présumée «harceuse» peut être accompagnée par une personne agissant à titre de représentant syndical ou par une personne de son choix. Si la personne présumée «harceuse» est le supérieur immédiat, la présumée victime peut s'adresser au directeur des Services des ressources humaines.

➤ *L'approche formelle*

- **Le dépôt de la plainte**

Lorsque l'approche informelle n'a pas permis de régler la situation ou encore que la présumée victime n'a pas jugé pertinent d'avoir recours à cette étape la présumée victime doit porter une plainte écrite et détaillée auprès de la direction des Services des ressources humaines ou de son mandataire en utilisant le formulaire préparé par la Commission scolaire. Il est à noter que le syndicat peut porter plainte au nom de la présumée victime. Si la plainte implique du personnel des Services des ressources humaines, la Direction générale désigne alors une personne externe auxdits services pour la réception de la plainte. À chacune des étapes, la présumée victime peut être accompagnée par la personne représentant son syndicat, son association ou d'une personne de son choix. Le gestionnaire recevant la plainte rencontre la présumée victime, écoute celle-ci et lui transmet les diverses modalités du processus du traitement de sa plainte. Il est suggéré au besoin de recourir au programme d'aide au personnel afin d'apporter le soutien voulu à la présumée victime. Une approche de médiation peut être proposée afin de tenter de régler la situation. Les Services des ressources humaines avisent la personne concernée du dépôt d'une plainte.

- **La médiation**

Il s'agit d'une étape facultative, confidentielle et volontaire qui repose sur la bonne volonté des personnes impliquées voulant trouver une solution à la satisfaction de tous. La ressource agissant comme médiateur est habituellement une personne à l'intérieur de la Commission scolaire choisie par les associations concernées et le représentant de l'employeur. Chaque partie propose le nom d'une personne et s'entend sur le choix de l'une d'entre elles. À défaut d'entente, la Direction générale identifiera cette personne à partir des noms proposés. Quant aux personnes agissant à titre de médiateurs, la commission scolaire s'assurera qu'elles ont les habiletés pour agir à ce titre. Au besoin, une formation leur sera offerte afin qu'elles puissent assumer adéquatement leur rôle.

Après le processus de médiation, si une entente intervient, la procédure de traitement des plaintes est close.

- **L'enquête**

Si la médiation n'a pas donné les résultats voulus, l'enquête doit suivre son cours. La direction des Services des ressources humaines met en place les mécanismes nécessaires pour assurer le traitement de la plainte, en utilisant les moyens jugés appropriés. Dans les situations où un membre des Services des ressources humaines est impliqué personnellement, la Direction générale met en place les mécanismes indiqués précédemment.

L'enquête doit être menée avec célérité afin de préserver la qualité du milieu de vie. Dans certaines situations, les enquêteurs peuvent demander à l'autorité responsable de prendre des mesures intérimaires en fonction de la gravité des événements.

Toute personne impliquée dans une enquête peut être accompagnée par la personne de son choix.

- **La décision**

La personne chargée de l'enquête produit le rapport donnant la version des témoignages et des faits recueillis et le remet, le cas échéant, à la direction des Services des ressources humaines ou à la Direction générale en fonction de la provenance de la plainte. Ce rapport est appuyé d'une analyse critique et fait part de conclusions tirées de l'examen des faits et des témoignages recueillis. Par la suite, les mesures appropriées sont appliquées et un rapport est remis aux personnes mises en cause.