



Commission scolaire
AnVal-des-Cerfs

GUIDE ADMINISTRATIF

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À CONTRER LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

**Politique
04-05-23**

PO-23

Adoption : **22 février 2005**

Entrée en vigueur : **23 février 2005**

MISE-À-JOUR

Adoption :

▪

Entrée en vigueur :

▪

Approbation : **Conseil des commissaires**

Responsabilité : **Direction générale**

Cadre normatif :

▪

Source :

Secrétariat général

Version administrative : **mars 2005**

1. ÉNONCÉ

La Commission scolaire du Val-des-Cerfs, soucieuse de la santé physique et mentale des personnes qui la composent, reconnaît l'importance de fournir un environnement de travail et de vie assurant le respect, la dignité et l'intégrité de la personne.

À cet égard, assurée de l'engagement et de la contribution de l'ensemble de son personnel et des différentes associations et syndicats qui les représentent, elle s'engage à mettre en place les mesures nécessaires afin de prévenir et contrer toute forme de violence et de harcèlement en milieu de travail.

2. FONDEMENTS JURIDIQUES

La présente politique s'appuie et s'interprète en conformité avec les différentes lois et règlements qui nous régissent, soit :

- Charte des droits et libertés de la personne du Québec.
- Code civil du Québec.
- Loi sur les normes du travail.
- Loi sur l'instruction publique.
- Conventions collectives du personnel syndiqué.
- Règlement sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires.

3. OBJECTIFS

Par la présente politique, la Commission scolaire du Val-des-Cerfs vise à :

- 3.1 Favoriser et maintenir un milieu de travail valorisant, exempt de toute forme de violence et de harcèlement.
- 3.2 Établir un cadre de référence en matière de prévention et en matière de gestion de la violence et du harcèlement en milieu de travail.

4. PRINCIPES

- 4.1 La Commission scolaire du Val-des-Cerfs ne tolère aucune forme de violence ou de harcèlement en milieu de travail.

Toutefois l'exercice légitime des droits de gérance ainsi que la gestion habituelle de la discipline, du rendement au travail ou de l'absentéisme ne sauraient être interprétés comme étant du harcèlement.

- 4.2 La Commission scolaire du Val-des-Cerfs reconnaît l'importance de sensibiliser et conscientiser le milieu aux phénomènes de la violence et du harcèlement par différents moyens d'information s'adressant à son personnel de même qu'aux autres intervenantes et intervenants du milieu.

- 4.3 La Commission scolaire du Val-des-Cerfs favorise la collaboration avec les associations et les syndicats concernés.

- 4.4 La Commission scolaire du Val-des-Cerfs reconnaît les obligations que lui impose la loi; cependant, elle croit que la responsabilité de prévenir et de dénoncer toute forme de violence et de harcèlement appartient aussi à l'ensemble de son personnel de même qu'aux intervenantes et intervenants du milieu.

À cet égard, elle encourage toutes les personnes visées à agir en ce sens.

- 4.5 La Commission scolaire du Val-des-Cerfs, sous réserve de sa juridiction, prend les mesures nécessaires ou les sanctions appropriées à l'endroit des personnes qui ont recours à la violence ou au harcèlement.

Elle peut également prendre des mesures à l'égard de toute personne qui utilise la présente politique dans l'unique but de nuire ou causer préjudice à une autre personne.

- 4.6 La Commission scolaire du Val-des-Cerfs prend les mesures nécessaires au soutien des victimes de violence et de harcèlement.

- 4.7 La Commission scolaire du Val-des-Cerfs donne l'assurance qu'autant les présumées victimes que les présumées harceleuses ou

présûmés harceleurs seront traités en toute équité et en toute confidentialité.

4.8 La Commission scolaire du Val-des-Cerfs respecte l'autonomie décisionnelle de la présumée victime quant au maintien et au suivi de sa plainte

4.9 La Commission scolaire du Val-des-Cerfs encourage l'utilisation de la procédure interne de traitement des plaintes.

La Commission scolaire du Val-des-Cerfs reconnaît toutefois que l'application de la présente politique ne doit priver, en aucun temps, la présumée victime de ses droits de recours reconnus en vertu des différentes lois, conventions ou règlements qui s'appliquent en pareil cas.

5. CHAMP D'APPLICATION

5.1 La présente politique concerne exclusivement la violence ou le harcèlement exercé à l'endroit ou par du personnel de la Commission scolaire du Val-des-Cerfs.

5.2 Par conséquent, la présente politique s'applique à toute personne oeuvrant avec ou sans rémunération pour la Commission scolaire ainsi qu'à toute personne en lien avec les activités de la Commission.

6. DÉFINITIONS

6.1 Violence physique

La violence physique réfère à l'utilisation indue de la force physique (agression, assaut) ou de moyens (armes, poison, etc.) qui sont susceptibles de porter atteinte à l'intégrité physique d'une personne.

6.2 Violence verbale

La violence verbale réfère à l'utilisation de paroles ou de propos grossiers, humiliants, injurieux, de menaces verbales, de brimades à l'endroit d'une personne ou d'un groupe de personnes.

6.3 Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique réfère à 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 de la personne et qui entraîne des conséquences préjudiciables pour celle-ci.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif pour la personne.

6.4 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel réfère à une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, généralement rejetés et non désirés, et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ou encore de nature à entraîner pour elle des conditions de vie ou de travail défavorables.

Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement sexuel.

7. R LES, RESPONSABILITÉS ET DEVOIRS DES INTERVENANTES ET INTERVENANTS

7.1 La Direction générale

7.1.1 S'assurer de la mise en oeuvre de la politique dans tous les établissements et services de la Commission scolaire du Val-des-Cerfs.

7.1.2 Recommander au Conseil des commissaires tout changement rendu nécessaire à la présente politique.

7.2 La direction du Service des ressources humaines

7.2.1 Soutenir et veiller à l'application de la politique dans tous les établissements et services de la Commission scolaire du Val-des-Cerfs.

7.2.2	Assurer l'aide et le soutien aux personnes impliquées dans une situation de violence ou de harcèlement.	7.4.3	Informer promptement, et dans la mesure de leurs capacités, la personne qui exerce de la violence ou du harcèlement à leur égard afin de faire cesser et de corriger la situation.
7.2.3	Gérer la procédure de traitement des plaintes.	7.4.4	Signaler à leur direction d'unité administrative ou au directeur du Service des ressources humaines, toute situation de violence ou de harcèlement dont ils pourraient être victimes ou témoins.
7.2.4	S'assurer de la diffusion de la politique.	7.4.5	Participer aux activités de sensibilisation et de formation en relation avec la présente politique.
7.3	Direction de l'unité administrative	7.4.6	Collaborer pendant toute la durée de l'enquête entourant le traitement d'une plainte.
7.3.1	Contribuer par ses comportements, ses attitudes et sa gestion, au développement et au maintien d'un climat de travail et d'apprentissage exempt de violence et de harcèlement.	7.5	Les autres intervenantes ou intervenants du milieu (commissaires, parents, bénévoles, fournisseurs, etc.)
7.3.2	Promouvoir des relations interpersonnelles respectueuses.	7.5.1	Adopter des comportements et attitudes exempts de violence et de harcèlement dans le cadre d'activités en lien avec la Commission scolaire du Val-des-Cerfs.
7.3.3	Assurer dans son unité administrative, l'application de la présente politique, notamment par : <ul style="list-style-type: none"> • L'information et la sensibilisation de son personnel de même que toutes les personnes qui sont en lien avec son service ou son établissement. • L'intervention rapide lorsqu'une situation de violence ou de harcèlement est portée à sa connaissance. • La détermination, l'application et le suivi des mesures de redressement appropriées ou la collaboration, la participation à la mise en place et au suivi de telles mesures. 	7.5.2	S'approprier le cadre de référence de la Commission en matière de violence et de harcèlement.
7.3.4	Assurer l'aide et le soutien aux personnes de son service ou établissement impliquées dans une situation de violence ou de harcèlement.	7.5.3	Informer la direction de l'unité administrative concernée ou le directeur du Service des ressources humaines de toute situation de violence et de harcèlement dont ils pourraient être victimes ou témoins dans le cadre d'activités en lien avec la Commission du Val-des-Cerfs.
7.4	Les membres du personnel de la Commission	7.5.4	Collaborer pendant toute la durée de l'enquête entourant le traitement d'une plainte.
7.4.1	Contribuer au maintien d'un climat de travail et d'apprentissage sain en adoptant des comportements et attitudes exempts de violence et de harcèlement.	7.6	Les associations syndicales et professionnelles
7.4.2	Modifier leur comportement lorsque celui-ci importune une autre personne et qu'ils en sont raisonnablement informés.	7.6.1	Promouvoir des relations interpersonnelles respectueuses et collaborer au développement et au maintien d'un milieu de travail sain, exempt de violence et de harcèlement.

- 7.6.2 Contribuer au développement, à la promotion, à la diffusion et au suivi de la présente politique.
- 7.6.3 Collaborer avec la direction du Service des ressources humaines et s'il y a lieu, avec la Direction générale, à la mise en place de mesures préventives et correctives face aux situations de violence et de harcèlement.

8. LA PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Toute personne visée par la présente politique qui fait l'objet ou est témoin d'une situation de violence ou de harcèlement doit se référer à la présente procédure de traitement des plaintes.

Lorsque la personne plaignante n'est pas un membre du personnel de la Commission, elle s'adresse à la direction d'unité administrative de qui relève l'employée ou l'employé mis en cause ou s'adresse directement à la direction du Service des ressources humaines ou à la Direction générale lorsqu'un cadre est mis en cause.

Afin de mieux répondre aux besoins de la personne victime de violence et de harcèlement, la Commission propose une double approche, soit l'approche informelle et l'approche formelle.

8.1 L'approche informelle

- 8.1.1 La personne qui croit être victime de violence ou de harcèlement, informe promptement et dans la mesure de ses capacités, la personne mise en cause que sa conduite est indésirable, lui précise l'effet de son comportement et tente de parvenir à une solution avec elle.
- 8.1.2 Elle peut également solliciter l'aide de sa direction d'unité administrative ou d'une personne-ressource du Service des ressources humaines afin de l'assister dans sa démarche.
- 8.1.3 Dans l'impossibilité, à cette étape volontaire, d'en arriver à une solution acceptable, la présumée victime a recours aux étapes de l'approche formelle.

8.2 L'approche formelle

8.2.1 Dépôt de la plainte

La personne qui croit être victime de violence ou de harcèlement doit en informer promptement sa direction d'unité administrative et libeller sa plainte par écrit à l'aide du formulaire prévu à cet effet, adressée sous pli confidentiel, à la direction du Service des ressources humaines ou à la Direction générale lorsqu'un cadre est mis en cause.

8.2.2 Médiation

Sur réception de la plainte, la direction du Service des ressources humaines ou son mandataire et la direction de l'unité administrative de la personne plaignante proposent aux personnes concernées la tenue d'une médiation, si les circonstances le permettent.

À cette étape, si une entente intervient à la satisfaction des deux parties, le dossier est clos.

Dans le cas contraire, le processus d'enquête est entamé sans délai.

8.2.3 L'enquête

La direction du Service des ressources humaines ou son mandataire prend les moyens jugés nécessaires à la tenue de l'enquête. À cet effet, elle s'adjoint, au besoin, des personnes-ressources selon le problème soulevé, réfère le dossier à la Direction générale, s'il y a un cadre mis en cause, ou dans certaines circonstances met en place un comité ad hoc.

La personne qui croit être victime de violence ou de harcèlement, la personne mise en cause et les personnes témoins, s'il y a lieu, sont rencontrées séparément. Elles peuvent alors se faire accompagner d'une personne représentant l'association ou le syndicat concerné ou selon le cas d'une personne de leur choix.

L'enquête doit se mettre en marche rapidement et être menée avec célérité et discrétion.

Les informations transmises lors de l'enquête sont strictement confidentielles et ne servent qu'au traitement de la plainte.

L'enquête ne doit servir qu'à rechercher de l'information sur les comportements reprochés, les paroles qui ont été prononcées et les gestes posés, les circonstances de temps et de lieu où les événements se sont produits, le contexte dans lequel les choses se sont produites, les témoins susceptibles d'avoir eu connaissance des faits reprochés et enfin des effets et des réactions provoqués par les événements.

8.2.4 La décision et les mesures de redressement

Au terme de l'enquête, si l'analyse conclut à l'existence de violence ou de harcèlement, l'autorité décisionnelle en la matière détermine et met en place les mesures de redressements appropriées. Ces dernières peuvent être administratives, préventives ou disciplinaires et ont pour objectifs de réparer les torts causés à la victime, de sanctionner la personne responsable de violence ou de harcèlement et d'éviter que de telles situations se reproduisent.

Les parties en cause sont ensuite informées des conclusions et des décisions prises.

Lorsque l'analyse établit que la plainte est non fondée, la personne plaignante et la personne mise en cause sont avisées des motifs à l'appui de cette conclusion.

9. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

- 9.1 Toute allégation d'abus à caractère sexuel ou de violence physique entre un adulte et un élève est traitée conformément aux procédures convenues dans « **l'Entente multisectorielle relative aux enfants victimes d'abus sexuels, de mauvais traitements physiques ou d'une absence de soins menaçant leur santé physique** ».
- 9.2 Toute situation de violence ou de harcèlement exercé par un ou des élèves à l'endroit d'un membre du personnel est couverte par la présente politique.

Cependant, les règles de conduite et les mesures de sécurité approuvées par chacun des conseils d'établissement doivent prévoir les mesures appropriées à l'endroit d'un ou des élèves mis en cause dans de telles situations, de même qu'elles doivent prévoir des mécanismes de gestion de situation de violence ou de harcèlement entre les élèves.

10. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le 23 février 2005.