

## **POLITIQUE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT, DE L'INTIMIDATION ET DE LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL**

### **1. OBJET**

La présente politique a pour objet de doter le personnel de la Commission scolaire De La Jonquière de moyens leur permettant de prévenir les manifestations de harcèlement, d'intimidation et de violence, de réagir adéquatement dans de pareilles circonstances et d'aider les personnes qui sont touchées.

De concert avec les différents intervenants, la Commission scolaire veut établir des mécanismes d'application au soutien de cette politique dans le but d'assurer l'intégrité physique et psychologique du personnel.

### **2. FONDEMENTS LÉGISLATIFS**

La présente politique s'appuie sur les différentes réglementations en vigueur à la Commission scolaire De La Jonquière. Elle respecte également les dispositions, législations et conventions en matière de santé et de sécurité du travail prescrites dans:

- *la Charte des droits et libertés de la personne;*
- *le Code civil du Québec;*
- *la Loi sur les normes du travail;*
- *la Loi sur la santé et la sécurité au travail;*
- *la Loi sur l'instruction publique;*
- *la Loi d'accès à l'égalité en emploi;*
- *la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels;*



- *le Code du travail du Québec;*
- *les conventions collectives, arrangements locaux et ententes locales;*
- *le Règlement relatif à la délégation de fonctions et de pouvoirs de la Commission scolaire De La Jonquière.*

### 3. CHAMPS D'APPLICATION

Cette politique s'adresse à l'ensemble du personnel de la Commission scolaire De La Jonquière.

Elle s'applique également dans le cadre des relations entre le personnel et toute personne exerçant une ou des activités à l'intérieur de la Commission scolaire, qu'il s'agisse notamment, d'élèves, de parents ou de fournisseurs.

### 4. DÉFINITIONS

- **Conciliation** : Procédure comportant l'intervention d'un tiers qui ne possède aucun pouvoir coercitif pour rapprocher les parties dans un conflit, faciliter le dialogue entre elles et les aider à se mettre d'accord.
- **Cyberviolence (cyberintimidation)** : On désigne sous le terme de cyberviolence ou cyberintimidation le fait d'utiliser les nouvelles technologies (internet, téléphone cellulaire) pour porter atteinte à la dignité d'autrui. La victime de cyberintimidation peut faire l'objet de fausses rumeurs ou de propos blessants pouvant, notamment, nuire à sa réputation ou elle peut recevoir des insultes, des menaces ou des commentaires haineux directement un utilisant les nouvelles technologies (courriel, messagerie instantanée, sites Web, clavardage, téléphone cellulaire, messagerie texte, photos ou vidéos).
- **Dénoncer** : Attirer l'attention de la justice, de l'autorité compétente sur un délit ou sur une personne que l'on accuse d'un délit.
- **Enquête** : Procédure consistant à recueillir des données, des dépositions, des faits ou des expressions d'opinion.

- **Harcèlement psychologique** : 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 d'un membre du personnel et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour le membre du personnel.
- **Incivilité** : L'incivilité se désigne comme étant un comportement qui ne respecte pas une partie ou l'ensemble des règles de vie en communauté telles que le respect d'autrui, la politesse et la courtoisie.
- **Intimidation** : Tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser.
- **Médiation** : Action de s'entremettre entre des parties opposées dans un conflit pour les rapprocher, les amener à dialoguer et, selon le cas et les lieux, leur suggérer diverses propositions en vue de conclure une entente.
- **Plainte** : Acte par lequel une personne dénonce en justice une infraction dont elle a été victime. (Porter plainte, déposer une plainte contre quelqu'un).
- **Violence physique** : Tout geste ou acte qui porte atteinte à une personne au plan physique (ex. : blesser, retenir).
- **Violence psychologique ou morale** : Série d'attitudes ou de propos qui diminuent la confiance et l'estime de soi d'une personne. Violence qui comprend toute action ou parole visant à culpabiliser, dévaloriser, faire peur, humilier, diminuer l'autonomie d'une personne. Violence qui peut être subtile et non-verbale.
- **Violence sexuelle** : La violence sexuelle se définit comme étant des propos, actes ou gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, qui sont de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique et à la sécurité de la personne.

- **Violence verbale** : Violence qui s’entend et qui comprend : paroles blessantes, propos méprisants, menaces, chantage, etc. Violence qui vise à créer un état de tension, de peur ou d’insécurité chez une autre personne.

*N. B. : Les principales sources de références sont :*

- *le dictionnaire canadien des relations du travail;*
- *le dictionnaire « Petit Robert »;*
- *la Loi sur les normes du travail;*
- *la Loi sur l’instruction publique.*

## **5. OBJECTIFS**

- Informer et sensibiliser le personnel de la Commission scolaire à la notion de harcèlement, d’intimidation, et de violence, dans le but d’en prévenir et d’en faire cesser toute manifestation;
- établir les responsabilités des différentes personnes impliquées en matière de prévention et de traitement des plaintes de harcèlement, d’intimidation et de violence;
- établir des mécanismes de plainte ou d’aide pour les personnes victimes de harcèlement, d’intimidation, et de violence;
- faire connaître, dans une perspective de dissuasion, les conséquences que pourra encourir l’auteur d’acte de harcèlement, d’intimidation et de violence.

## **6. PRINCIPES DIRECTEURS**

Dans le cadre de cette politique, la Commission scolaire De La Jonquière retient les principes directeurs suivants :

- assurer le respect, l’intégrité physique et psychologique du personnel en ne tolérant aucune forme de harcèlement, d’intimidation et de violence et en mettant de l’avant des mesures préventives et des mesures visant à en faire cesser toute manifestation;
- affirmer l’engagement de la Commission scolaire à soutenir les victimes qui désirent dénoncer les situations de harcèlement, d’intimidation et de violence;

- encourager et soutenir les témoins dans leurs démarches auprès des intervenants;
- privilégier la prévention pour contrer le harcèlement, l'intimidation et la violence;
- privilégier la médiation dans le processus de règlement.

## **7. ENGAGEMENT DE LA COMMISSION SCOLAIRE**

La Commission scolaire De La Jonquière s'engage à mettre en place des moyens qui favorisent le maintien d'un environnement de travail exempt de harcèlement, d'intimidation et de violence de manière à protéger l'intégrité physique et psychologique de son personnel.

Elle s'engage également à considérer et analyser toutes les plaintes. Des mesures seront prises afin que les plaintes soient traitées d'une façon rapide, confidentielle et équitable.

## **8. RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

### **Le personnel doit :**

- contribuer, par sa conduite et son attitude, à maintenir un milieu de travail sain et respectueux des valeurs de la Commission scolaire;
- adopter et manifester une attitude d'intolérance à l'égard du harcèlement, de l'intimidation et de la violence, et signaler ou encourager à signaler de telles situations dans le but de briser l'isolement et un règlement à l'amiable de la situation;
- s'engager dans le processus de règlement de conflits mis en place par la Commission scolaire pour régler et faire cesser le harcèlement, l'intimidation et la violence;
- contribuer à dénouer la situation comme témoin dans tous les cas où l'on peut constater soi-même qu'une ou qu'un collègue a fait l'objet de harcèlement, d'intimidation et de violence et fournir des renseignements à la personne responsable de l'enquête;

- participer aux activités relatives à la présente politique dans le but de prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement, d'intimidation ou de violence.

**Les Syndicats et associations de cadres :**

- Collaborer à toutes les étapes de la démarche de règlement dans le respect des conventions collectives et du Règlement des conditions d'emploi du personnel d'encadrement.

**Les gestionnaires doivent :**

- informer annuellement le personnel de la présente politique et des modalités;
- prévenir le harcèlement, l'intimidation et la violence en favorisant un milieu de travail qui valorise le respect et la responsabilisation chez le personnel de son établissement ou service;
- identifier les facteurs de risque et mettre en place des mesures temporaires ou permanentes pour améliorer la situation;
- intervenir rapidement et conformément à la procédure de traitement des plaintes découlant de la présente politique;
- produire un rapport qui relate les faits, les interventions effectuées et les recommandations;
- collaborer dans l'application de la présente politique dans leur unité administrative;
- s'assurer de l'application de la présente politique au sein de leur unité administrative.

**Le Service des ressources humaines doit :**

- informer le personnel de l'application de la présente politique et des modalités qui en découlent;
- informer toutes les personnes visées par la présente politique et s'assurer qu'est dispensée la formation nécessaire à son application;
- conseiller et supporter les gestionnaires dans l'application de la présente politique et des directives qui en découlent;

- s'assurer que les personnes qui agissent comme médiateurs, enquêteurs ou personnes ressources, tant à l'interne qu'à l'externe, aient les compétences nécessaires;
- assurer l'application et le respect de la présente politique et des modalités qui en découlent;
- produire la documentation prévue aux modalités de traitement de plaintes;
- favoriser la mise en place de mesures contribuant à promouvoir un milieu de travail exempt de harcèlement, d'intimidation et de violence.

**La direction générale doit :**

- recommander l'adoption de la présente politique;
- s'engager à soutenir la diffusion, la promotion et l'application de la présente politique, ainsi que de la procédure en découlant.

**Le Conseil des commissaires doit :**

- adopter la présente politique.

**9. MESURES CORRECTIVES**

- À l'égard de la victime

La Commission scolaire prendra toutes les mesures raisonnables pour remédier au harcèlement, à l'intimidation ou à la violence subie. Il ne sera fait aucune mention de la plainte, de l'enquête et de la décision dans le dossier du membre du personnel.

- À l'égard de l'auteur ou l'auteure de l'acte d'intimidation, de harcèlement ou de violence

Bien que l'approche de la médiation soit toujours proposée et encouragée, la personne qui a manifesté des actes de harcèlement, d'intimidation ou de violence pourra être passible de mesures disciplinaires selon la gravité des actes et les balises prévues aux conventions collectives, aux ententes locales et autres.

Si l'enquête ne permet pas d'obtenir des éléments de preuve à l'appui de la plainte, aucun document concernant la plainte ne sera versé au dossier de l'auteur ou l'auteure présumé(e) des actes de harcèlement, d'intimidation ou de violence.

Si l'enquête révèle qu'il y a effectivement eu harcèlement, intimidation ou violence, l'incident sera consigné au dossier de la personne, et ce, conformément aux balises de la convention collective.

- Dans le cas d'une fausse déclaration :

Dans le cas où la plainte s'avère basée sur de fausses allégations ou déposée de mauvaise foi, la victime présumé(e) peut se voir imposer une mesure disciplinaire, et ce, conformément aux balises de la convention collective.

- Dans le cas d'une plainte non fondée :

Si, de bonne foi, une personne dépose une plainte dont le bien-fondé n'est pas confirmé par les éléments recueillis dans le cadre de l'enquête, cette plainte sera rejetée sans qu'il en soit fait mention dans le dossier de l'auteur présumé(e). Dès lors qu'elle l'a déposé de bonne foi, la personne à l'origine de la plainte ne subira aucune sanction, et il ne sera pas fait mention de la plainte dans son dossier.

Par ailleurs, la Commission scolaire prendra les mesures nécessaires pour aider les parties à régler le différend qui les oppose en leur permettant de s'inscrire dans un processus de médiation ou toute autre démarche visant à améliorer leur relation professionnelle.

## **10. DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

Pour contrer le harcèlement, l'intimidation et la violence, la Commission scolaire s'appuiera sur les principes suivants :

- La prévention et la sensibilisation

La Commission scolaire prendra les moyens raisonnables pour éliminer à la source les situations problématiques et ainsi maintenir un climat de travail sain.



– La responsabilisation

Bien que l'obligation de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement, d'intimidation et de violence revienne à l'employeur, il est de la responsabilité de chacun d'œuvrer à la prévention du harcèlement en milieu de travail, particulièrement en évitant de l'encourager. À cet égard, la responsabilisation de chaque membre du personnel sera valorisée.

Également, toute personne œuvrant dans le cadre des activités de la Commission scolaire doit respecter la présente politique en adoptant des comportements et attitudes exempts de harcèlement et de violence au travail.

– La médiation

La médiation sera encouragée dans la résolution des différends et chaque partie sera informée du processus de médiation avant de refuser d'y avoir recours.

En tout temps, au cours du processus de traitement d'une plainte, la personne plaignante ou la personne intimée peut demander la tenue d'une médiation. Advenant que la médiation soit acceptée par les deux parties, celle-ci est confiée à une personne désignée à cette fin par le Service des ressources humaines et possédant l'expertise et la formation appropriées.

– La confidentialité et l'impartialité

Toute plainte doit être traitée de façon confidentielle et impartiale. Toutes les personnes impliquées dans le processus du traitement de la plainte devront s'assurer de la confidentialité la plus stricte de son contenu, car cela assure une garantie fondamentale et essentielle aux respects et aux droits des parties. De plus, ces principes sont cruciaux pour mener à bien la médiation ou l'enquête.

## **11. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**

La *Politique en matière de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail* de la Commission scolaire De La Jonquière pourra être ajustée, au besoin, advenant l'entrée en vigueur d'une loi, d'un règlement, d'une instruction, d'une directive ou d'un décret gouvernemental modifiant l'esprit de ladite politique.

## **12. RÉPONDANT**

La direction du Service des ressources humaines assure l'application et le respect de la présente politique.

Advenant qu'un membre du Service des ressources humaines soit impliqué dans la plainte, la direction générale assure l'application et le respect de la présente politique.

## **13. ENTRÉE EN VIGUEUR**

La présente politique est adoptée en vertu de la résolution CC/2014-07-08/157 lors de l'assemblée du Conseil des commissaires tenue le 8 juillet 2014.

Cette politique annule et remplace la politique P-SRH-12, adoptée en vertu de la résolution CC/2009-06-16/168 adoptée le 16 juin 2009.