

POLITIQUE VISANT À CONTRER

LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE AU TRAVAIL

Service des ressources humaines

Juin 2005

TABLE DES MATIÈRES

1.	PRÉAMBULE	1
2.	PRINCIPES.....	1-2
3.	OBJECTIFS.....	2
4.	CHAMP D'APPLICATION	2
5.	DÉFINITIONS.....	3
	5.1 Harcèlement psychologique	
	5.2 Harcèlement sexuel	
	5.3 Violence	
6.	RÔLES ET RESPONSABILITÉS	3-6
	6.1 Le Conseil des commissaires	
	6.2 Le Conseil d'établissement	
	6.3 La Direction générale	
	6.4 La direction du Service des ressources humaines	
	6.5 Les directions d'écoles, de centres et de services	
	6.6 Le personnel de la Commission scolaire	
	6.7 Toutes personnes oeuvrant dans le cadre des activités de la Commission scolaire	
	6.8 Les associations syndicales et professionnelles	
	6.9 Comité paritaire de mise en œuvre	
	6.10 Comité ad hoc paritaire	
7.	PROCESSUS D'INTERVENTION.....	6
	7.1 Médiation	
	7.2 Traitement des plaintes	
8.	DISPOSITIONS DIVERSES.....	7-8

1. PRÉAMBULE

La présente politique a été élaborée conjointement par

la Commission scolaire des Grandes-Seigneuries, qui a pour mission de favoriser la réussite éducative, et ses partenaires :

- Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3280;
- Le Syndicat des professionnels et professionnelles des commissions scolaires du sud de la Montérégie;
- L'Association des professeurs de Lignery;
- L'Association des directeurs et directrices d'établissements d'enseignement de Champlain;
- L'Association des cadres scolaires du Québec.

Cette politique découle de la volonté collective de maintenir un bon climat de relations de travail et d'améliorer la gestion des ressources humaines. À cet égard, la Commission scolaire s'engage à :

- maintenir et promouvoir un milieu de travail et un milieu éducatif exempts de violence et de harcèlement où le respect de la personne et le respect de son intégrité tant physique que psychologique sont des valeurs à privilégier;
- fournir le support nécessaire aux personnes victimes d'agression ou de harcèlement en établissant des mécanismes d'aide et de recours nécessaires à la récupération physique ou psychologique.

Cette politique couvre tous les cas de harcèlement prohibés par les différentes législations et inclut un processus d'intervention commun en matière de violence et de harcèlement pour l'actualiser.

CADRE JURIDIQUE

La présente politique prend assise sur les lois et les règlements qui s'appliquent, notamment :

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

L'application de la présente politique et de son processus de plainte ne privent la victime d'aucun autre recours.

2. PRINCIPES

Considérant que le harcèlement et la violence au travail sont inacceptables, la présente politique est fondée sur les principes suivants :

- 2.1 Il est de la responsabilité individuelle et collective de prévenir, de dénoncer et de faire cesser toute forme de harcèlement et de violence au travail.

- 2.2 La prévention est le moyen à privilégier pour assurer un climat de travail sain et sécuritaire.
- 2.3 Une approche personnalisée et humaine favorise une réponse adéquate aux situations de harcèlement ou de violence au travail.
- 2.4 Toute situation de harcèlement ou de violence au travail est l'objet d'une intervention, d'un soutien et d'un suivi appropriés pouvant aller jusqu'à la sanction.
- 2.5 Dans le cadre de l'application de la présente politique, chaque personne oeuvrant au sein de la Commission sera assurée d'un traitement confidentiel, juste et équitable.

3. OBJECTIFS

La Commission scolaire en collaboration avec ses partenaires doit poursuivre les objectifs suivants :

- 3.1 Assurer un milieu exempt de harcèlement et de violence au travail favorisant l'épanouissement des personnes.
- 3.2 Promouvoir et assurer la prévention notamment par de l'information et de la formation dans les milieux pour prévenir les comportements de harcèlement et de violence.
- 3.3 Établir les responsabilités des différentes personnes impliquées dans l'application de la politique.
- 3.4 Établir des mesures d'aide, des processus de médiation et des mécanismes de plaintes pour les victimes.
- 3.5 Établir des mesures correctives visant à faire cesser les comportements de harcèlement de toute personne ayant fait preuve de harcèlement ou de violence au travail.

4. CHAMP D'APPLICATION

Dans le cadre des activités de la Commission scolaire des Grandes-Seigneuries, sans égard au lieu et au moment, la politique s'applique notamment :

- au personnel;
- aux stagiaires;
- aux élèves;
- aux parents;
- aux bénévoles;
- aux commissaires;
- aux fournisseurs;
- aux sous-traitants;
- à toute autre personne ou regroupement qui entre en contact avec le personnel et les élèves.

5. DÉFINITIONS

5.1 Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique est :

« 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, 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. »

(Op.cit. Loi sur les normes du travail, article 81.18)

Précisons que le harcèlement psychologique ne doit pas être confondu avec l'exercice normal du droit de gérance, notamment avec le fait de superviser les employés de manière raisonnable ou de leur imposer des mesures disciplinaires pour un motif sérieux et valable, ni avec la gestion normale de l'absentéisme ou l'évaluation du rendement.

5.2 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est une conduite vexatoire se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, généralement répétés ou non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

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

5.3 Violence

La violence est une conduite vexatoire se manifestant par l'utilisation de la force physique ou d'un autre moyen étant de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

6. RÔLE ET RESPONSABILITÉS

6.1 Le conseil des commissaires

6.1.1 Adopte la présente politique.

6.1.2 S'engage à en soutenir la promotion et l'application.

6.2 Le conseil d'établissement

6.2.1 Tient compte de la présente politique lorsqu'il adopte le projet éducatif de l'école.

6.2.2 Respecte la présente politique lorsqu'il approuve les règles de conduite et les mesures de sécurité proposées par le directeur de l'école.

6.3 La Direction générale

6.3.1 Recommande l'adoption de la présente politique.

6.3.2 S'engage à soutenir la diffusion, la promotion et l'application de la présente politique ainsi que de la procédure en découlant.

6.4 La direction du Service des ressources humaines

6.4.1 Favorise la mise en place de mesures contribuant à promouvoir un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence.

6.4.2 Informe toutes les personnes visées par la présente politique et s'assure qu'est dispensée la formation nécessaire à son application.

6.4.3 Coordonne et soutient les comités issus de l'application de la politique.

6.4.4 Coordonne et soutient l'application de la politique dans toutes les unités administratives.

6.4.5 Voit à proposer et à fournir des mesures d'aide et de soutien aux personnes impliquées dans une situation de violence ou de harcèlement.

6.5 Les directions d'écoles, de centres et de services

6.5.1 S'assurent de maintenir un climat de travail sain.

6.5.2 S'assurent de l'application de la présente politique dans leur unité administrative.

6.5.3 Collaborent avec le Service des ressources humaines à l'application des mesures préventives et correctives au sein de leur unité administrative.

6.5.4 Interviennent rapidement et conformément à la procédure de traitement des plaintes découlant de la présente politique.

6.6 Le personnel de la Commission scolaire

6.6.1 Respecte la présente politique en adoptant des comportements et des attitudes exempts de harcèlement et de violence au travail.

6.6.2 Signale toute forme de harcèlement et de violence au travail dont il pourrait être objet ou témoin.

6.6.3 Participe aux activités relatives à la présente politique.

6.7 Toutes personnes oeuvrant dans le cadre des activités de la Commission scolaire

6.7.1 Respectent la présente politique en adoptant des comportements et attitudes exempts de harcèlement et de violence au travail.

6.8 Les associations syndicales et professionnelles

- 6.8.1 Collaborent au développement et au maintien d'un milieu exempt de violence et de harcèlement.
- 6.8.2 Contribuent au développement et à la promotion de la présente politique.
- 6.8.3 Collaborent avec le Service des ressources humaines à la mise en place de mesures préventives ou correctives face aux situations de violence et de harcèlement.

6.9 Comité paritaire de mise en œuvre

Le comité est formé de la direction du Service des ressources humaines et d'un représentant de chacun des partenaires soit :

- Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3280;
- Le Syndicat des professionnels et professionnelles des commissions scolaires du sud de la Montérégie;
- L'Association des professeurs de Lignery;
- L'Association des directeurs et directrices d'établissements d'enseignement de Champlain;
- L'Association des cadres scolaires du Québec.

Le comité paritaire :

- 6.9.1 Favorise la mise en place de mesures contribuant à promouvoir un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence.
- 6.9.2 S'assure de l'application de la présente politique au niveau de la Commission scolaire.
- 6.9.3 S'assure qu'est dispensée la formation nécessaire à l'application de la présente politique.
- 6.9.4 Développe le volet prévention de la présente politique au niveau de la Commission scolaire.
- 6.9.5 S'adjoit au besoin, les ressources-conseil nécessaires au développement des différents aspects de la présente politique et de sa mise en œuvre.
- 6.9.6 Reçoit le bilan de l'ensemble des mesures d'aide de médiation et de traitement des plaintes.
- 6.9.7 Assiste la direction du Service des ressources humaines à l'évaluation de la présente politique.
- 6.9.8 Fait rapport annuellement à la Direction générale.

6.10 Comité ad hoc paritaire

Convoqué par la direction des ressources humaines après réception d'une plainte, le comité ad hoc est formé de la direction des ressources humaines et d'un représentant de chacun des partenaires soit :

- Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3280;
- Le Syndicat des professionnels et professionnelles des commissions scolaires du sud de la Montérégie;
- L'Association des professeurs de Lignery;
- L'Association des directeurs et directrices d'établissements d'enseignement de Champlain;
- L'Association des cadres scolaires du Québec.

Le comité ad hoc paritaire reçoit et traite les plaintes en s'assurant de :

- la mise en place de mesures nécessaires pour mener une enquête;
- la transmission du rapport d'enquête aux parties concernées;
- la transmission de ses recommandations aux parties concernées.

7. PROCESSUS D'INTERVENTION

Toute personne qui est l'objet ou le témoin de harcèlement ou de violence au travail peut communiquer avec un représentant du programme d'aide aux employés de la Commission scolaire afin d'obtenir de l'information sur le harcèlement et la violence au travail ainsi qu'un soutien psychologique.

Si la situation le permet, cette personne devrait :

- signifier à la personne présumée responsable que sa conduite est indésirable et inacceptable;
- demander à la direction de l'unité administrative ou à la direction du Service des ressources humaines d'intervenir afin de régler la situation avec les personnes impliquées.

À cette étape la direction de l'unité concernée peut recommander de recourir au processus de médiation tel que défini ci-dessous.

7.1 Médiation

Advenant que les démarches qui précèdent ne donnent pas de résultats :

- 7.1.1 La personne qui se considère victime de harcèlement ou de violence au travail devrait demander une médiation à la direction de l'unité administrative concernée ou à la direction du Service des ressources humaines. L'organisation syndicale ou l'association concernée en est alors informée.
- 7.1.2 Les personnes impliquées par une médiation déterminent le médiateur de leur choix parmi une liste de personnes proposée par le comité paritaire de mise en œuvre et autorisée par la Commission scolaire sur

laquelle tous les partenaires de la Commission scolaire sont représentés. Pour ce faire, les personnes doivent s'inscrire au Service des ressources humaines afin d'être sélectionnées et formées pour exercer les fonctions de médiateur.

- 7.1.3 Cette médiation est volontaire, confidentielle et fondée sur la bonne foi des parties impliquées. La médiation est le processus de règlement de conflit par lequel une tierce partie neutre et compétente entend les personnes concernées par le harcèlement ou la violence au travail et recherche une solution acceptable par les parties. Si une entente intervient à la satisfaction des parties, le dossier est clos.

7.2 Traitement des plaintes

- 7.2.1 La personne qui se considère victime de harcèlement ou de violence au travail peut avoir recours au traitement des plaintes si le harcèlement ou la violence au travail persiste, malgré la réalisation des étapes précisées ci-dessus ou leur impossibilité de les réaliser.
- 7.2.2 La personne qui se considère victime de harcèlement ou de violence au travail doit compléter un formulaire de plainte, mis à sa disposition dans l'unité administrative concernée, au Service des ressources humaines ou sur le site internet de la Commission scolaire (www.csdgs.qc.ca), afin d'identifier la personne présumée auteur du harcèlement ou de la violence au travail et de préciser les motifs invoqués.
- 7.2.3 La plainte écrite est acheminée, sous pli confidentiel, à la direction du Service des ressources humaines. L'organisation syndicale ou l'association concernée en est alors informée.
- 7.2.4 Sur réception de la plainte, la direction du Service des ressources humaines met en place les mécanismes nécessaires et convoque le comité ad hoc paritaire pour étudier la plainte. L'absence de l'un ou de l'autre des partenaires n'a pas pour effet d'entraver les travaux du comité ad hoc.
- 7.2.5 Le comité ad hoc met en place les mesures nécessaires pour mener une enquête. L'enquêteur est choisi parmi une liste de personnes proposée par le comité paritaire de mise en œuvre et autorisée par la Commission scolaire sur laquelle tous les partenaires sont représentés. Pour ce faire, les personnes doivent s'inscrire au Service des ressources humaines afin d'être sélectionnées et formées pour exercer les fonctions d'enquêteur.
- 7.2.6 Au terme de l'enquête, le rapport est remis au comité ad hoc et transmis aux parties concernées.
- 7.2.7 Au terme de l'analyse de la plainte, le comité ad hoc émet ses recommandations aux parties concernées.
- 7.2.8 L'autorité compétente applique les mesures jugées appropriées.

8. DISPOSITIONS DIVERSES

- 8.1 Tous les cas doivent être traités avec célérité.

- 8.2 Tous les cas doivent être traités de façon confidentielle. Seule l'information concernant les mesures administratives ou disciplinaires peut être consignée au dossier de la personne à qui elles ont été imposées.
- 8.3 Les parties et les personnes impliquées peuvent se faire accompagner par une personne de leur choix lors des rencontres reliées à l'intervention.
- 8.4 Les médiateurs, les enquêteurs et les membres des comités sont libérés par l'employeur pour assumer leurs fonctions.
- 8.5 La présente politique entre en vigueur lors de son adoption par le Conseil des commissaires.

MF/mcg
2005-05-31
U:\Comités\Politique HVT 050531.doc