

Prévenir et contrer la violence et le harcèlement en milieu de travail (PO 23)

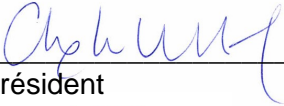
Service des ressources humaines

Adoption 28 juin 2023

Mise en vigueur 29 juin 2023

Résolution CA2223-048

Autorisation



Président



Secrétaire général

1. Préambule

Le Centre de services scolaire du Val-des-Cerfs, soucieux de la santé physique et psychologique des membres de son personnel, reconnaît l'importance de fournir un environnement de travail assurant le respect, la dignité et l'intégrité de la personne.

À cet égard, assuré de l'engagement et de la contribution de l'ensemble de son personnel et des différentes associations et syndicats qui les représentent, il 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. Fondement juridique

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

- *Charte des droits et libertés de la personne du Québec.*
- *Code civil du Québec.*
- *Loi sur les normes du travail.*
- *Loi sur la santé et la sécurité du travail (article 9 et 51).*
- *Loi sur l'instruction publique.*
- *Conventions collectives du personnel syndiqué.*
- *Règlement sur les conditions de travail des cadres des commissions et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal.*

3. Champ d'application

La présente politique s'applique à tout le personnel du Centre de services scolaire ainsi qu'à toute personne œuvrant pour celui-ci (ex : bénévole, stagiaire).

La politique vise tout incident qui survient dans le cadre du travail pour le compte du Centre de services scolaire peu importe le lieu (ex. : télétravail, activité extérieure organisée par le Centre de services scolaire, etc.) ainsi qu'aux communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte de travail.

Elle s'applique aussi aux relations avec des personnes dans le cadre du travail : parents, fournisseurs, sous-traitants, usagers et visiteurs.

4. Objectifs

Par la présente politique, le Centre de services scolaire du Val-des-Cerfs vise à :

- Favoriser et maintenir un milieu de travail valorisant, exempt de toute forme de violence et de harcèlement.
- Faire cesser toute situation de violence et de harcèlement psychologique ou sexuel.
- Établir un cadre de référence en matière de prévention et en matière de gestion de la violence et du harcèlement en milieu de travail.

- Responsabilisation : Amener les employés à développer une responsabilité individuelle et collective à l'égard du climat de travail et à signaler toute forme de harcèlement, de discrimination et de violence et à maintenir des normes de conduite empreintes de civilité.

5. Définitions

5.1 Violence physique

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

5.2 Violence psychologique

La violence psychologique 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.

5.3 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.

Toute conduite vexatoire se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes, de la discrimination ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et entraîne, pour elle, un milieu de travail ou d'étude néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le membre de l'équipe.

5.4 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel réfère à une conduite se manifestant par des paroles, de la discrimination, 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.

5.5 Respect

Le respect au travail se manifeste par l'écoute active, la considération de l'autre et le souci d'autrui.

5.6 Civilité

La civilité au travail est de favoriser les relations interpersonnelles en faisant preuve de politesse, de courtoisie, de collaboration, de savoir-être et de respect.

6. Principes

- 6.1 Le Centre de services scolaire ne tolère aucune forme de violence ou de harcèlement psychologique ou sexuel, et ce, telle que définie dans la présente et considère que ce harcèlement constitue une violation des droits de la personne et une atteinte à la dignité et au respect d'autrui. Ainsi, le Centre de services scolaire exige que tous ses employés adoptent à l'égard de leurs collègues, des stagiaires, des bénévoles, des élèves, des parents, des prestataires de service par entente, des tierces parties avec lesquelles ils sont appelés à être en contact dans le cadre de leur travail ainsi que du public en général, un comportement empreint de respect et de civilité et exempt de toute forme de violence et de harcèlement psychologique et sexuel.
- 6.2 Le Centre de services scolaire s'engage à assurer et à maintenir un milieu de travail permettant à ses ressources humaines d'exercer leurs fonctions dans un climat propice au respect des personnes. À cet égard, il est de la responsabilité de tous de signaler toute forme de violence, de harcèlement psychologique et sexuel dont ils pourraient être témoins.
- 6.3 Le Centre de services scolaire du Val-des-Cerfs respecte l'autonomie décisionnelle de la présumée victime quant au maintien et au suivi de sa plainte.
- 6.4 Le Centre de services scolaire du Val-des-Cerfs encourage l'utilisation de la procédure interne de traitement des plaintes.
- 6.5 Le Centre de services 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 et de ses recours reconnus en vertu des différentes lois, conventions ou règlements qui s'appliquent en pareil cas.

7. Manifestations

À titre d'exemple, les comportements qui suivent, sans être une liste exhaustive, pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la Loi.

7.1 Le harcèlement peut se manifester notamment par :

- Intimidation, cyber intimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Dénigrement.

7.2 Le harcèlement sexuel peut se manifester notamment par :

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple : sollicitation insistante, regards, baisers ou attouchements, insultes sexistes, propos grossiers;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

7.3 Ce qui n'est pas du harcèlement :

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance. À cet égard, précisons que l'exercice du droit de gérance, notamment les responsabilités, telles que la répartition des tâches, le contrôle de l'assiduité, les exigences du rendement et la prise de mesures administratives ou disciplinaires qui sont associées à des responsabilités de gestion ou encore la survenance d'un incident unique ou isolé comme une remarque déplacée, ne constituent pas en soi du harcèlement.

7.4 La violence en milieu de travail peut être:

- Interne au milieu de travail, c'est-à-dire entre les membres du personnel.
- Externe au milieu de travail, entre les membres du personnel et toute autre personne présente dans le milieu de travail sans lien d'emploi comme un parent, un élève, un fournisseur.

La violence au travail inclut également toute manifestation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel pouvant survenir sur les lieux du travail, dans des circonstances ou à l'occasion du travail.

8. La procédure de traitement des plaintes

Toute personne visée par la présente politique qui fait l'objet 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 du Centre, elle s'adresse à la direction ou de service 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, le Centre de services scolaire propose une double approche, soit l'approche informelle et l'approche formelle.

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 tout autre recours en vertu des lois en vigueur.

8.1 L'approche informelle

La personne qui croit être victime de violence ou de harcèlement, informe promptement, 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.

Elle peut également solliciter l'aide de sa direction d'établissement, de service ou du Service des ressources humaines afin de l'assister dans sa démarche.

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

La personne qui croit être victime de violence ou de harcèlement doit libeller sa plainte par écrit à la direction du Service des ressources humaines. L'utilisation du formulaire, prévu à la présente politique est fortement recommandée.

Toute plainte écrite doit être déposée par le plaignant au plus tard dans les 2 ans de la dernière manifestation de harcèlement.

8.2.1 Médiation

Sur réception de la plainte, la direction du Service des ressources humaines ou son mandataire 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'analyse en recevabilité est entamé dans les meilleurs délais.

8.2.2 Analyse en recevabilité

La direction du Service des ressources humaines ou la ressource externe, s'il y a lieu, procède à l'analyse de la recevabilité de la plainte afin de déterminer si les faits allégués et tenu pour avérés à cette étape-ci, répondent à la définition du harcèlement psychologique.

À la suite de cette analyse, si la plainte n'est pas jugée comme étant recevable, la direction du Service des ressources humaines en avise la présumée victime.

Toute présumée victime qui dépose une plainte frivole ou de mauvaise foi, s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

8.2.3 L'enquête

Suivant l'analyse de recevabilité, la direction du Service des ressources humaines ou la personne mandatée devra procéder à la tenue d'une enquête.

À cette occasion, la présumée victime ainsi que la personne mise en cause peuvent se faire accompagner par leur syndicat ou leur association, le cas échéant.

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'identité des personnes impliquées ainsi que le contenu de la plainte sera tenue confidentielle, sauf si leur divulgation est nécessaire au traitement de la plainte, à la conduite de l'enquête ou à l'imposition de mesures administratives ou disciplinaires.

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.

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. Rôles, responsabilités et devoirs des intervenantes et intervenants

9.1 Conseil d'administration

Adopter la politique.

9.2 Direction générale

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

Recommander au conseil d'administration tout changement rendu nécessaire à la présente politique.

9.3 Direction du Service des ressources humaines

S'assurer de l'application et de la diffusion de la politique dans tous les établissements et services du Centre de services scolaire du Val-des-Cerfs.

Assurer l'aide et le soutien aux personnes impliquées dans une situation de violence ou de harcèlement.

Recevoir les plaintes, les traiter avec diligence, en toute confidentialité. À cette occasion, elle peut en confier le mandat à une ressource externe ou interne.

S'assurer qu'aucune mesure de représailles ne soit prise à l'encontre d'un employé qui dénonce une situation de harcèlement au travail à l'égard d'une personne syndiquée ou d'un tiers (ex : parents, sous-traitants, bénévole etc).

S'assurer de la diffusion de la politique.

9.4 Direction de l'unité administrative d'établissement ou de service

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.

Assurer dans son unité administrative, l'application de la présente politique, notamment par :

- 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.

Assurer l'aide et le soutien aux personnes de son service ou établissement impliquées dans une situation de violence ou de harcèlement.

9.5 Membres du personnel du Centre de services scolaire

Prendre connaissance de la présente politique.

Contribuer au maintien d'un climat de travail et d'apprentissage sain en adoptant des comportements et attitudes exempts de violence et de harcèlement.

Faire preuve de respect et civilité au travail dans toutes interactions interpersonnelles.

Modifier leur comportement lorsque celui-ci importune une autre personne et qu'ils en sont raisonnablement informés.

Informers 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.

Signaler à leur direction d'établissement ou de service ou à la direction du Service des ressources humaines, toute situation de violence ou de harcèlement dont ils pourraient être victimes ou témoins.

Participer aux activités de sensibilisation et de formation en relation avec la présente politique.

Collaborer pendant toute la durée de l'enquête entourant le traitement d'une plainte.

9.6 Les autres intervenantes ou intervenants du milieu (commissaires, parents, bénévoles, fournisseurs, etc.)

Adopter des comportements et attitudes exempts de violence et de harcèlement dans le cadre d'activités en lien avec le Centre de services scolaire du Val-des-Cerfs.

Informers la direction de l'unité administrative concernée ou la direction 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 le Centre de services scolaire du Val-des-Cerfs.

Collaborer pendant toute la durée de l'enquête entourant le traitement d'une plainte.

9.7 Les associations syndicales et professionnelles

Promouvoir des relations interpersonnelles respectueuses et collaborer au développement et au maintien d'un milieu de travail sain, exempt de violence et de harcèlement.

Contribuer au développement, à la promotion, à la diffusion et au suivi de la présente politique.

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.