

POLITIQUE RELATIVE À LA VIOLENCE ET AU HARCÈLEMENT

1.0 Préambule

La Commission scolaire de l'Estuaire, par la présente politique, assure à toute personne, qu'elle soit membre du personnel ou autre intervenante et intervenant à la commission scolaire, le droit d'exercer ses tâches et responsabilités dans un milieu exempt de toute forme de violence et de harcèlement.

En conséquence, aucune forme de violence ou de harcèlement ne sera tolérée de part et d'autres et ce pour toutes les personnes qui interagissent au sein de la commission scolaire.

Cette politique traduit dans les faits la volonté commune de la Commission scolaire de l'Estuaire, du syndicat du personnel de soutien, du syndicat des professionnelles et professionnels, du syndicat des enseignantes et des enseignants, de l'association des directions d'écoles et de l'association des cadres scolaires, de se donner un cadre d'action en matière de prévention et de règlement concernant la violence et le harcèlement au travail.

2.0 Fondements

La présente politique s'inscrit dans le cadre des lois et règlements qui suivent :

- ✓ 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 ;
- ✓ Loi sur la protection de la jeunesse ;
- ✓ Loi sur l'instruction publique ;
- ✓ Conventions collectives ;
- ✓ Codes d'éthiques en vigueur à la commission.

3.0 Champ d'application

Cette politique s'applique à toutes personnes, femmes ou hommes, membres du personnel, gestionnaires, membres siégeant à un comité ou faisant partie d'un conseil (conseil des commissaires, conseil d'établissement, comité de parents, etc.), parents, élèves, stagiaires, bénévoles, les visiteurs, ainsi qu'à toutes les autres personnes travaillant ou présentes dans les établissements de la Commission scolaire de l'Estuaire.

Chaque gestionnaire d'établissement et de centre devra s'assurer que la

POLITIQUE RELATIVE À LA VIOLENCE ET AU HARCÈLEMENT

présente politique ait un arrimage dans leur projet éducatif, code de vie, règles de conduite ou mesures de sécurité afin que les élèves et le personnel puissent évoluer dans un climat exempt de toute forme de violence ou de harcèlement.

4.0 Objectifs de la politique

- ✓ Favoriser un milieu de travail exempt de toute forme de violence et de harcèlement en suscitant une collaboration entre l'employeur, les syndicats, les associations, l'ensemble des membres du personnel et entre toutes les personnes externes à l'organisation qui interagissent dans la commission scolaire ;
- ✓ Sensibiliser les intervenantes et les intervenants du milieu scolaire aux problématiques de la violence et du harcèlement et leur faire connaître la position de la commission scolaire à ce sujet ;
- ✓ Fournir le soutien nécessaire en établissant des mécanismes d'aide et de recours en matière de violence et de harcèlement.

5.0 Définitions

5.1 La violence à caractère physique est l'utilisation de la force physique ou de moyens qui sont susceptibles de porter atteinte à l'intégrité physique de la personne visée par l'acte violent. La violence physique demeure la plus démonstrative et la plus apparente des formes de violence. La violence physique comporte toutes les formes de sévices causés intentionnellement par un agresseur¹ à une victime dans le but de l'intimider ou de la contraindre. Des actes tels que proférer des menaces de coups ou de mort, menacer avec un objet ou une arme, lancer un objet sur ou en direction d'une personne, la bousculer, cracher sur elle sont considérés comme étant des manifestations de violence physique. Il en est de même des actes qui consistent à s'en prendre au mobilier ou aux biens d'une personne ou d'un établissement.

5.2 La violence à caractère psychologique fait appel à un éventail très large de stratégies et de moyens qui visent à porter atteinte à l'équilibre émotionnel d'une personne. Les moyens utilisés cherchent essentiellement à faire peur ou blesser mentalement la ou les personnes ciblées. La violence psychologique peut prendre différentes formes. Dans la présente politique, celle-ci a été regroupée sous deux principales formes : l'intimidation et le harcèlement.

5.2.1 L'intimidation consiste en des manifestations hostiles de la part d'une personne (agresseur) envers une autre, dans le but premier de lui faire peur. Parmi les moyens utilisés pour tenter d'intimider une

¹ Agresseur : désigne toute personne qui fait l'objet d'une plainte déposée contre elle

POLITIQUE RELATIVE À LA VIOLENCE ET AU HARCÈLEMENT

personne, on relève principalement les menaces verbales, écrites, gestuelles ou autres, les brimades, le vandalisme, le chantage, le taxage, les propos injurieux, vexatoires et grossiers.

5.2.2 Le harcèlement se définit comme étant 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 ou d'apprentissage néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour la victime.

5.3 La violence à caractère sexuel se manifeste généralement par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés. Elle est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et de nature à entraîner pour elle des conditions de travail ou d'apprentissage néfaste.

5.4 La violence organisationnelle se constate lorsqu'un individu ou un groupe d'individus manifeste des comportements excessifs. Elle porte atteinte, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, à l'intégrité physique ou psychologique ou à la sécurité d'un autre individu ou groupe d'individus.

Donc la violence et le harcèlement en milieu de travail ou d'apprentissage correspondent à tout événement au cours duquel des personnes sont victimes de comportements abusifs, de menaces ou d'attaques dans des circonstances liées à leur travail ou leur apprentissage et impliquent un risque explicite ou implicite pour leur sécurité, leur bien-être et leur santé. La violence peut aussi s'exprimer en raison de la race, de l'ethnie, de la religion, du sexe, de l'âge, de l'orientation sexuelle ou d'un handicap.

6.0 Principes

La commission scolaire affirme sa volonté de contrer toute forme de violence et de harcèlement sur les lieux de travail et dans les différents environnements éducatifs.

La commission scolaire désavoue toute forme de violence et de harcèlement. Elle considère que toute personne a droit à sa vie privée, au respect et à la sauvegarde de sa dignité, à la protection de son intégrité physique et psychologique sans préjudice à ses droits et à ses libertés.

La commission scolaire reconnaît aux personnes impliquées dans une situation de violence ou de harcèlement le droit d'être protégées, aidées et défendues par des mécanismes d'assistance et de recours appropriés. Tant

POLITIQUE RELATIVE À LA VIOLENCE ET AU HARCÈLEMENT

la personne victime que la personne accusée ont le droit d'être traitées avec équité.

La commission scolaire reconnaît que cette politique n'a pas pour effet d'enlever à la personne harcelée tout autre droit ou recours reconnus des différentes lois, règlements ou conventions collectives.

La commission scolaire privilégie une approche préventive qui favorise le respect, la tolérance, la coopération et le partage ; des moyens raisonnables doivent être mis en place pour traiter les incidents à caractère violent et harcelant.

La commission scolaire assure que toute plainte² qu'elle soit informelle ou formelle sera traitée avec la plus grande diligence.

La commission scolaire s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires et à apporter, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent.

7.0 Les responsabilités et engagements

7.1 Conseil des commissaires :

- ✓ Adopte la politique.

7.2 Direction générale :

- ✓ Assure la mise en application et l'évaluation de la politique.

7.3 Direction des ressources humaines (un gestionnaire des ressources humaines) :

- ✓ Apporte un support aux gestionnaires dans l'application de la politique ;
- ✓ Effectue un suivi auprès des personnes qui ont subi de la violence ou du harcèlement ;
- ✓ Assure l'application des mesures prévues aux étapes de traitement d'une plainte.

7.4 Gestionnaires :

- ✓ Assurent la mise en application de la politique ;

² Plainte : réfère à la démarche de signalement par laquelle la personne plaignante fait connaître ses doléances

POLITIQUE RELATIVE À LA VIOLENCE ET AU HARCÈLEMENT

- ✓ Informent et sensibilisent l'ensemble des personnes sous leur responsabilité, les élèves et toutes les intervenantes et intervenants externes ;
- ✓ Fournissent le soutien nécessaire à toutes personnes ou groupe de personnes impliquées par une situation violente ou harcelante et interviennent de manière à restaurer le plus rapidement possible un milieu de travail et d'apprentissage convenable et harmonieux.

7.5 Les syndicats et associations :

- ✓ Collaborent à la prévention de la violence et du harcèlement ;
- ✓ Collaborent au développement d'un milieu de vie et d'un environnement sain et sécuritaire ;
- ✓ Informent et sensibilisent l'ensemble de leurs membres.

7.6 Le personnel :

- ✓ S'approprié et respecte la présente politique en adoptant des comportements et des attitudes exempts de violence et de harcèlement et en signalant toute forme de violence et de harcèlement dont il pourrait être témoin ;
- ✓ Participe aux activités du milieu en relation avec la politique ;
- ✓ Contribue au développement d'un milieu de vie stimulant et d'un environnement sain et sécuritaire.

7.7 Les élèves jeunes et adultes et tous les tiers en relation avec l'organisation (parents, bénévoles, fournisseurs, etc.) :

- ✓ Respectent les obligations de la présente politique ;
- ✓ Collaborent avec la commission à la prévention de la violence et du harcèlement.

8.0 Mécanisme de traitement des plaintes

8.1 Processus informel

POLITIQUE RELATIVE À LA VIOLENCE ET AU HARCÈLEMENT

Cette première démarche devrait consister à régler le conflit avec les personnes concernées.

Pour les personnes oeuvrant au sein de la commission scolaire, il est important de rappeler l'existence du programme d'aide aux employées et employés où des ressources professionnelles sont disponibles afin d'échanger en toute confiance et confidentialité sur une problématique.

La personne qui se croit victime de violence ou de harcèlement, doit tenter dans la mesure du possible de régler le problème en discutant de la situation avec la personne qui est présumée agresseur, pour lui faire part que ses comportements ne sont pas acceptables et lui demander d'y mettre fin. À cette étape, la personne qui se croit victime de violence ou de harcèlement peut se faire accompagner d'une personne de confiance.

Si l'étape précédente s'avère impossible, trop difficile pour la présumée victime ou encore infructueuse, cette dernière informe une ou un gestionnaire (supérieur immédiat) s'il n'est pas en cause dans la situation de violence ou de harcèlement. Dans le cas où le supérieur est en cause, la personne doit exposer le problème à la direction des ressources humaines ou à la direction générale.

La présumée victime demande à une personne de son choix de l'assister comme témoin dans sa démarche. Cette personne peut être :

- ✓ Un gestionnaire ;
- ✓ Une représentante ou un représentant syndical ou d'association professionnelle ;
- ✓ Une personne de confiance.

La personne à qui la problématique a été soumise doit intervenir rapidement afin de prévenir la répétition des incidents et des situations susceptibles de constituer de la violence ou du harcèlement. Aucune allégation ne doit être négligée et la vérification des faits qui lui sont rapportés doit être effectuée avec diligence.

La plaignante ou le plaignant devra collaborer en fournissant à la personne à qui elle aura soumis la problématique, toutes les informations et tous les éléments pertinents au traitement de celle-ci.

Pour les situations impliquant des personnes mineures, seul le processus formel est utilisé.

POLITIQUE RELATIVE À LA VIOLENCE ET AU HARCÈLEMENT

8.2 Processus formel

Si la situation ne se résout pas par le processus informel, la personne qui se croit victime de violence ou de harcèlement suit ces étapes :

8.2.1 Étape 1 : La déclaration

- ✓ Avise son supérieur immédiat en complétant le formulaire « déclaration de plainte » à l'annexe-1. Si la personne qui porte plainte ne peut ou ne veut pas pour différentes raisons s'adresser à son supérieur, elle peut s'adresser directement à la direction des ressources humaines ;
- ✓ Le supérieur immédiat ou la direction des ressources humaines accueille et écoute la personne qui porte plainte ;
- ✓ Le supérieur immédiat ou la direction des ressources humaines fait connaître à la personne qui porte plainte ses droits et les recours existants en regard de la présente politique ;
- ✓ Une étape de médiation peut être envisagée avant de poursuivre le processus formel.

8.2.2 Étape 2 : La médiation

- ✓ Cette étape est confidentielle, libre, volontaire et basée sur la bonne foi des parties impliquées ;
 - ✓ Elle précède la tenue d'une enquête officielle ;
 - ✓ La médiation est un processus par lequel une tierce personne entend les personnes concernées par la plainte et tente d'en arriver à une solution acceptable pour tous ;
 - ✓ Ce processus devrait être circonscrit dans le temps et ne pas dépasser 30 jours ;
-

POLITIQUE RELATIVE À LA VIOLENCE ET AU HARCÈLEMENT

- ✓ La ressource agissant comme médiatrice ou médiateur est habituellement une personne à l'intérieur de la commission scolaire. Elle sera choisie en accord avec les syndicats, associations et la représentante ou le représentant de l'employeur. Une banque de trois personnes sera disponible et la commission scolaire s'assurera que les personnes agissant à titre de médiatrices ou médiateurs aient les habiletés pour agir à ce titre. Au besoin, une formation leur sera offerte afin qu'elles puissent assumer adéquatement leur rôle ;
- ✓ Si une entente écrite intervient à la satisfaction des deux parties, le dossier est clos.

8.2.3 Étape 3 : L'enquête

- ✓ La médiation n'a pas permis de résoudre la problématique ;
 - ✓ La plaignante ou le plaignant achemine à la direction des ressources humaines sa plainte écrite. Si la personne qui porte plainte ne peut, pour différentes raisons, s'adresser à la direction des ressources humaines, elle déposera la dite plainte à la direction générale ;
 - ✓ Sur réception de la plainte écrite, la direction des ressources humaines ou la direction générale :
 - Intervient pour faire cesser tout comportement violent ou harcelant ;
 - Conseille la personne victime et l'assiste dans ses démarches en lien avec la plainte ;
 - Avise la personne soupçonnée de violence ou de harcèlement qu'une plainte a été portée contre elle ;
 - Fait enquête le plus rapidement possible selon les moyens jugés appropriés ;
-

POLITIQUE RELATIVE À LA VIOLENCE ET AU HARCÈLEMENT

- Assure le droit des deux parties d'être entendues et de se faire accompagner d'une personne de leur choix. À cette étape, elle s'adjoit au besoin la collaboration des syndicats et associations, de spécialistes ou personnes ressources selon la problématique. Selon la situation, un comité ad hoc peut être formé ;
- Dresse un dossier aussi exact et détaillé que possible de tous les faits entourant la plainte en y joignant tout document les appuyant.

8.2.4 Étape 4 : La décision

- ✓ Advenant que des mesures correctives (ex. : mesures administratives ou disciplinaires) doivent être prises, la direction des ressources humaines ou la direction générale en informe les parties concernées et un dossier est présenté aux autorités compétentes ;
- ✓ Si la plainte n'est pas fondée, la personne plaignante est avisée des motifs pour lesquels sa plainte n'est pas jugée recevable ;
- ✓ La direction des ressources humaines ou la direction générale assure le suivi du dossier.

9.0 Autres modalités ou recours

Toute plainte est traitée dans le respect de la vie privée des personnes concernées.

Toute personne qui fait appel au mécanisme du traitement d'une plainte peut, à n'importe quel moment, mettre un terme au processus.

Toute personne a le droit de recourir à la présente politique sans crainte de représailles ou de préjudices.

La présente politique n'empêche pas une présumée victime non satisfaite de

POLITIQUE RELATIVE À LA VIOLENCE ET AU HARCÈLEMENT

la décision, d'utiliser la procédure de griefs ou de plaintes prévues aux conventions collectives ou aux politiques de gestion locales ou de s'adresser aux autres instances pour la défense des droits des personnes.

Afin de protéger toute personne contre de fausses accusations et de préserver l'intégrité de la présente politique, les plaintes faites dans un but malsain seront traitées avec sévérité. Toute personne reconnue coupable d'avoir faussement accusé une autre personne se verra imposer les sanctions appropriées.

Tout dossier de plaintes est conservé selon les modalités du cahier de conservation des archives en vigueur à la Commission scolaire de l'Estuaire.

10.0 Entrée en vigueur

La présente politique entre en vigueur à compter de son adoption par le Conseil des commissaires.

11.0 Adoption

Adoptée par le conseil des commissaires le 21 juin 2005 par la résolution portant le numéro C-04-176.

Ginette Côté, présidente

Pierre Harnois, secrétaire général

POLITIQUE RELATIVE À LA VIOLENCE ET AU HARCÈLEMENT

Mécanisme de recours : Formulaire de déclaration de plainte

Je crois être victime d'une violation de mes droits par une situation de violence ou de harcèlement. En conséquence, je demande à la Commission scolaire de l'Estuaire d'appliquer la politique en vigueur.

DESCRIPTION DE LA NATURE DE LA PLAINTÉ :	
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
NOM : _____ <small>(Lettres moulées)</small>	Nous vous demandons un numéro de téléphone où l'on peut vous joindre facilement et pour assurer la confidentialité lorsque nous vous contacterons.
Lieu de travail : _____ <small>(Service – École – Centre)</small>	_____
Téléphone : _____ <small>(Au travail)</small>	_____
J'autorise la direction du service des ressources humaines à faire :	Je m'engage à avertir la direction du service des ressources humaines au cas où :
<ul style="list-style-type: none"> • La divulgation à la personne qui en fait l'objet; • Effectuer le suivi à la présente plainte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Je décidais de retirer ma plainte; • Je changeais d'adresse.
_____ <small>(Signature)</small>	_____ <small>(Date)</small>
Déposer ou envoyer à la direction du service des ressources humaines avec la mention « Confidentiel » à l'adresse suivante :	
COMMISSION SCOLAIRE DE L'ESTUAIRE 771, boulevard Joliet Baie-Comeau (Québec) G5C 1P3	

Nous vous assurons que toutes les démarches effectuées dans ce processus sont confidentielles.

Reçu par : _____ <small>(Lettres moulées)</small>
_____ <small>(Signature)</small>
_____ <small>(Date)</small>

LA COMMISSION SCOLAIRE DE L'ESTUAIRE

RH-P-2005-06-21

POLITIQUE RELATIVE À LA VIOLENCE ET AU HARCÈLEMENT
