

HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES

Numéro du document : 0903-07


Adoptée par la résolution : 60 0903

En date du : 2 septembre 2003

Modifiée par la résolution : _____

En date du : _____

Numéro du document : _____



Signature du directeur général



Signature du secrétaire général

SECTION I

OBJET

1. La présente politique a pour objet d'empêcher le harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail et d'assurer que ce milieu de travail en demeure exempt.
2. Elle vise à réprimer les conduites intolérables et à faire connaître la position formelle de la commission scolaire de la tolérance zéro en cette matière.
3. La commission scolaire veut signifier clairement que le harcèlement psychologique et sexuel constitue un acte répréhensible et qu'elle s'engage à consacrer tous les efforts nécessaires pour fournir un milieu de travail dans lequel toutes les personnes qui y oeuvrent soient traitées avec respect et dignité.
4. Toute personne doit être en mesure de remplir ses fonctions dans le respect de ses droits à l'inviolabilité et à l'intégrité de sa personne, au respect de son nom, de sa réputation et de sa vie privée.

SECTION II

APPLICATION

5. La présente politique s'applique à toutes les personnes travaillant à la Commission scolaire de l'Énergie, dans les relations sur les lieux de travail et dans ses environnements éducatifs.

SECTION III

DÉFINITIONS

6. On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant par une action (comportements, paroles, actes ou gestes...) répétée, hostile ou non désirée, 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 un harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif et continu pour la personne.

7. On entend par « harcèlement sexuel » tout comportement, propos, geste ou contact à connotation sexuelle, qu'il s'agisse d'un incident unique grave ou d'une série d'incidents, dont il est raisonnable de penser qu'il peut choquer ou humilier une personne, ou qu'une personne peut interpréter comme conditionnant l'obtention d'un poste ou des chances de formation ou d'avancement à des conditions d'ordre sexuel et qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne.
8. On entend par « personne » toutes les personnes employées, les bénévoles et les stagiaires travaillant à la Commission scolaire de l'Énergie.

SECTION IV

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

9. Il incombe à toute personne de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement.
10. Toute personne travaillant à la commission scolaire doit être traitée équitablement, dans un milieu de travail exempt de harcèlement, en conformité aux principes édictés aux articles 1, 4, 10, 10.1 et 36 de la Charte québécoise des droits et libertés.
11. Chaque personne d'un service ou d'une école doit continuellement s'efforcer de créer un milieu de travail qui, tout en stimulant la productivité, soit propice à la dignité et à l'estime de chacune des personnes et lui permette de poursuivre ses objectifs personnels.

En conséquence, aucune action allant à l'encontre de la politique ne sera tolérée à la commission scolaire.

12. Le problème du harcèlement est l'affaire de tous et la responsabilité d'y mettre un terme doit être partagée.

13. Cette politique ne doit pas restreindre l'autorité de celles ou ceux qui assument des responsabilités de gestion en ce qui a trait à des domaines tels que le counseling, les évaluations de rendement, les relations de travail et l'application des règles disciplinaires.

14. Toute personne qui porte de bonne foi une plainte de harcèlement en vertu de la présente politique ne sera pas l'objet de représailles. Il en est de même pour les témoins.

SECTION V

PROCESSUS DE RÉSOLUTION DE PROBLÈMES

15. Tout d'abord, la personne qui se croit victime de harcèlement devrait tenter, dans la mesure du possible, de régler le problème en discutant de la situation avec la personne qui est présumée la harceler, pour lui mentionner que ces comportements ne sont pas acceptables et lui demander de les cesser.

16. Si cette étape s'avère impossible, trop difficile pour la présumée victime ou encore infructueuse, la personne devrait informer sa supérieure ou son supérieur immédiat, si elle ou il n'est pas en cause dans la situation de harcèlement.

17. Dans le cas où la supérieure ou le supérieur est en cause, la personne devrait exposer le problème à la direction de la supérieure ou du supérieur afin d'obtenir son aide.

18. Suite à cette démarche, la personne peut décider de porter plainte.

19. Aucune plainte ne peut être rejetée pour la seule raison que les étapes prévues à la présente section n'ont pas été respectées.

SECTION VI

PLAINTES

20. La personne dépose une plainte écrite auprès de la direction des Services des ressources humaines.

La plainte doit identifier l'auteur ou l'auteur présumé et contenir les informations telles que : la date, l'heure et la nature du comportement qui constitue le harcèlement présumé et s'il y a lieu, le nom des témoins.

21. La commission scolaire assiste les personnes qui portent plaintes par des personnes de l'intérieur ou de l'extérieur de leur travail ou de leurs activités.

22. Les événements en cause doivent toutefois être survenus dans les six mois précédant cette démarche.

23. Sur réception d'une plainte, la direction des Services des ressources humaines procède à son analyse et, si elle le juge à propos, s'assure de la tenue d'une enquête dans un délai raisonnable.

24. La personne peut être représentée et accompagnée par une personne de son choix au cours des entretiens qu'elle aura relativement à sa plainte.

25. Elle doit être encouragée à participer à un processus de résolution du problème.

26. La personne doit être informée par écrit des résultats de l'analyse ou de l'enquête.

27. Toute personne contre laquelle une plainte de harcèlement a été déposée doit normalement être avisée de la plainte. Elle a le droit à ce moment :

- a. de recevoir un énoncé écrit de l'essentiel des allégations et d'obtenir la possibilité d'y répondre;
- b. d'être représentée et accompagnée par une personne de son choix au cours des entretiens qu'elle aura relativement à la plainte;

- c. d'être informée par écrit des résultats de l'analyse ou de l'enquête.
28. Autant la présumée victime que la personne présumée responsable de harcèlement, doivent être traitées avec impartialité et équité par la commission scolaire, ses représentantes et ses représentants. Elles sont informées de l'évolution du dossier et de toute recommandation relative au litige.
29. Même s'il n'y a pas de plainte, toute personne en autorité doit intervenir rapidement dès qu'il est porté à sa connaissance un comportement inopportun ou injurieux pouvant constituer du harcèlement.

SECTION VII

SANCTIONS DÉCOULANT DE LA PLAINTÉ

30. Si la plainte s'avère fondée, les faits pertinents et les documents à l'appui seront versés au dossier de la personne responsable de harcèlement. De plus, une sanction disciplinaire pourra être imposée selon la gravité de l'acte.
31. Si la plainte s'avère injuste, frivole ou déposée de mauvaise foi, c'est-à-dire faite dans le but de contrarier ou par malveillance, la plaignante ou le plaignant peut se voir imposer une sanction jugée appropriée selon les circonstances. Il en sera aussi fait état au dossier de la personne.

SECTION VIII

OBLIGATIONS

32. Toute personne doit notamment, par les moyens indiqués ci-après, contribuer au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement :
- a. en adoptant envers ses collègues de travail une attitude fondée sur l'ouverture d'esprit, la confiance et le respect mutuel;

- b. en adoptant et en manifestant une attitude d'intolérance à l'égard du harcèlement;
- c. en dissuadant ses collègues de harceler d'autres personnes;
- d. en encourageant ses collègues apparemment victimes de harcèlement à tenter de résoudre le problème en discutant avec l'auteur ou l'auteur présumé du harcèlement;
- e. en se présentant comme témoin dans tous les cas où elle a pu constater elle-même qu'une collègue ou qu'un collègue a fait l'objet de harcèlement et à fournir des renseignements à la personne responsable de l'enquête;
- f. en faisant connaître à sa supérieure ou à son supérieur immédiat, si elle ou il n'est pas mis en cause, ou dans un cas de mise en cause à la direction de cette supérieure ou de ce supérieur, toute situation de harcèlement dont elle a connaissance.

SECTION IX

RESPONSABILITÉ

33. Il incombe à la supérieure ou au supérieur immédiat de chaque personne, ainsi qu'aux directions, de mettre fin à tout harcèlement dont elle ou il a connaissance ou dont elle ou il est informé et de prendre rapidement les mesures nécessaires pour empêcher que la situation ne se reproduise.

SECTION X

INFORMATION CONFIDENTIELLE

34. Sous réserve de ce qui est énoncé dans la présente politique, toute information obtenue est confidentielle.
35. La direction des Services des ressources humaines doit veiller à ce que l'information demeure confidentielle et veiller à ce que les autres personnes agissent de même.

36. Toutefois, le fait que toute information soit confidentielle n'empêche pas que les autorités décisionnelles de la commission puissent être saisies des faits absolument nécessaires aux fins de prendre une décision.

SECTION XI

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

37. La direction des Services des ressources humaines est responsable de l'application de la présente politique.
38. La présente politique s'exerce en respect des lois, règlements, conventions collectives et autres encadrements administratifs en vigueur à la Commission scolaire.

SECTION XII

ENTRÉE EN VIGUEUR

39. La présente politique entre en vigueur le 3 septembre 2003.