

CODE : SRH-02

DATE : 2008-05-01

SUJET : Politique pour favoriser un milieu exempt de harcèlement et de violence**RÉFÉRENCE :****ORIGINE :** Services des ressources humaines**ENTRÉE EN VIGUEUR :****APPROBATION :** C-08-

1.0 Énoncé de principes

Dans le but de maintenir un climat de travail sain et exempt de toute forme de harcèlement et de violence, la CSPÎ, en collaboration avec les syndicats et les associations, met sur pied des moyens de prévention et de correction face aux situations de harcèlement et de violence pouvant survenir dans les établissements.

La Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île réproouve rigoureusement le harcèlement et la violence. En conséquence, elle entend prendre les moyens pour éviter des comportements répréhensibles à cet égard. Toutes les personnes ont le droit de vaquer à leurs occupations, à l'abri de harcèlement et de violence.

2.0 Champ d'application

Cette politique s'adresse à tout le personnel de la Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île. Elle s'applique à tous les incidents pouvant survenir dans le cadre du travail.

3.0 Objectifs de la politique

- Prévenir toute forme de harcèlement et de violence ;
- Maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence ;
- Mettre en place les moyens pour les contrer ;
- Favoriser le signalement d'une conduite répréhensible ;
- Sanctionner les fautifs, le cas échéant ;
- Supporter les victimes.

4.0 Définitions

Le harcèlement psychologique est défini dans la Loi sur les normes du travail, comme étant une conduite vexatoire, se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles et non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et entraîne pour celle-ci, un milieu de travail néfaste, tels que des demandes, des commentaires ou des gestes ayant pour effet d'abaisser, d'humilier, de mépriser, d'isoler ou d'importuner une ou des personnes. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la salarié.

Le harcèlement sexuel, sollicitation, en vue d'obtenir des faveurs à connotation sexuelle non désirée. Cette sollicitation peut s'effectuer autant de façon verbale que physique et peut causer des effets préjudiciables en matière d'emploi et porter atteinte à l'intégrité de la travailleuse ou du travailleur visé.

Violence, événement au cours duquel des personnes sont victimes de comportements abusifs, de menaces ou d'attaques dans des circonstances liées à leur travail et impliquant un risque explicite ou implicite pour leur sécurité, leur bien-être et leur santé physique ou morale.

Plainte est une accusation formelle contre une personne (mise en cause) par laquelle une personne (plaignante) accuse directement cette personne d'avoir été l'auteur de remarques, de gestes ou comportements constituant du harcèlement ou de la violence au sens de la présente politique et des lois applicables.

Plaignant est la personne qui dépose une plainte de harcèlement ou de violence contre une autre personne de son environnement de travail.

Mise en cause est la personne qui fait l'objet d'une plainte de harcèlement ou de violence envers une personne dans son environnement de travail.

Important : Les définitions n'ont pas pour effet de restreindre l'autorité des personnes qui assument des responsabilités de gestion en ce qui a trait à des domaines tels que les relations de travail, les évaluations du rendement et l'application des règles disciplinaires.

5.0 Principes généraux

- 5.1 Toute personne qui se sent victime de harcèlement ou de violence doit en informer son employeur, via son supérieur immédiat ou les Services des ressources humaines, s'il y a lieu.
- 5.2 Dès qu'informé d'une telle situation, le représentant de l'employeur recueille les informations nécessaires pour constituer son dossier. À cet effet, il doit intervenir pour tenter de régler la situation puis en informer les Services des ressources humaines.

- 5.3 La direction des Services des ressources humaines pilote l'ensemble du dossier de traitement des plaintes.
- 5.4 Tout dossier de harcèlement est traité avec éthique, célérité et dans le respect de la confidentialité.

6.0 Processus de gestion de la plainte

Dépôt de la plainte

- 6.1 Tout employé de la Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île, qui se croit victime de harcèlement ou de violence, en informe son supérieur immédiat, en lui fournissant tous les détails nécessaires à la constitution du dossier :

- Le nom de la personne mise en cause ;
- Les circonstances entourant le harcèlement ou la violence ;
- Les dates des événements ;
- Les heures, si possible ;
- Les témoins, s'il y a lieu ;
- Les attentes de la personne plaignante en regard des incidents ;
- Toutes autres indications pertinentes.

La plainte relative à une conduite de harcèlement ou de violence doit être déposée par écrit, dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

- 6.2 Si la recherche de solutions à la base s'avère infructueuse ou si la personne plaignante se sent incapable de rencontrer la personne mise en cause, elle peut demander de l'aide à son supérieur immédiat qui doit alors :

- a) Inviter la personne à lui exposer les faits et à préciser ses attentes ;
- b) L'informer sur le contenu de la politique ;
- c) Tenter de trouver des solutions satisfaisantes ;
- d) Référer la plainte à la direction des Services des ressources humaines s'il y a lieu.

- 6.3 Dans le cas où la plainte est référée à la direction des Services des ressources humaines, tous les éléments du dossier sont recueillis pour évaluation. Advenant l'implication de la direction des Services des ressources humaines, c'est le directeur général adjoint responsable des Ressources humaines qui prend charge du dossier.

La médiation

- 6.4 La direction des Services des ressources humaines peut choisir, au besoin, un médiateur, lequel rencontre les victimes, les témoins, le supérieur immédiat au courant de la situation de harcèlement et la personne mise en cause pour tenter de régler la situation dans le cadre d'une médiation. Le médiateur ne décide pas des solutions au conflit ; il aide les parties à identifier leurs intérêts et leurs besoins et à trouver des solutions mutuellement satisfaisantes.

Le médiateur fait rapport à la direction des Services des ressources humaines.

L'enquête

- 6.5 La direction des Services des ressources humaines constitue un comité ad hoc de traitement des plaintes de harcèlement ou de violence et procède, s'il y a lieu, au choix de l'enquêteur.

Le mandat du comité consiste à rencontrer les personnes impliquées, à analyser les faits à l'origine de la plainte, à porter un jugement sur la recevabilité de la plainte et à faire rapport à la direction des Services des ressources humaines.

- 6.6 En tout temps au cours du processus, la plainte peut être jugée irrecevable, auquel cas la personne plaignante en est informée et le dossier est réputé terminé. Aussi, la personne plaignante peut retirer sa plainte ou le dossier transmis au comité ad hoc.
- 6.7 Le rapport du comité est produit en un seul exemplaire et à l'usage exclusif de la CSPÎ.

Suivi de la plainte

- 6.8 Les personnes concernées devront être rencontrées par la direction des Services des ressources humaines. Elles peuvent, si elles le désirent, se faire accompagner par son représentant syndical ou d'association.
- 6.9 Si les faits dénoncés s'avèrent exacts, des mesures appropriées sont aussitôt prises et l'aide requise est offerte à la personne plaignante.
- 6.10 Dans le cas de fausses accusations ou de faux témoignages, la personne initiatrice doit répondre de son comportement par des mesures appropriées au tort causé. Néanmoins, cette disposition ne vise aucunement à décourager la dénonciation effectuée par des personnes qui croient sincèrement avoir été témoins ou victimes de harcèlement ou de violence, de porter plainte en rapport avec ce manquement.
- 6.11 La décision en rapport avec la plainte est confirmée aux personnes concernées.